PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI ISLAM PADA UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN DAN UNIVERSITAS NURUL JADID PAITON PROBOLINGGO

TESIS

Oleh
NURUL FADILA
NIM 0839219033

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PASCASARJANA IAIN JEMBER

2021

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PENGARUH KEPEMINPINAN ISLAM DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELAUI BUDAYA ORGANISASI ISLAM PADA UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN DAN UNIVERSITAS NURUL JADID PAITON PROBOLINGGO

TESIS
Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (M.E.)

Oleh
NURUL FADILA
NIM 0839219033

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
2021

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "PENGARUH KEPEMINPINAN ISLAM DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELAUI BUDAYA ORGANISASI ISLAM PADA UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN DAN UNIVERSITAS NURUL JADID PAITON PROBOLINGGO" yang ditulis oleh Nurul Fadila ini, telah disetujui dan dipertahankan di depan dewan penguji Tesis.

Jember, 30 April 2021

Pembimbing I

Dr. H. Misbahul Munir, M.M.
NIP. 196712011993031001

Jember, 30 April 2021

Pembimbing II

Dr. H. Abdul. Rokhim, S.Ag, M.E.I
NIP. 197308301999031002

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul "**Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo**" yang ditulis oleh Nurul Fadila NIM 0839219033 ini, telah dipertahankan di depan dewan Tesis Pascasarjana IAIN Jember pada hari Jum'at tanggal 30 April 2021 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E.)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Alhaj Zaini, M.Pd.I.

2. Anggota:

   a. Penguji Utama : Dr. H. Hepni, MM

   b. Penguji I : Dr. H. Misbahul Munir, M.M.

   c. Penguji II : Dr. H. Abdul. Rokhim, S,A g, M.E.I

Jember, 30 April 2021
Mengesahkan
a.n. Direkur
Ketua Program Studi ES S2

Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA.
NIP. 196101041987031006

ABSTRAK

Fadila, Nurul, 2021. *Pengaruh Kepeminpinan Islam Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melaui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.* Tesis. Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember. Pembimbing I: Dr. H. Misbahul Munir, M.M. Pembimbing II: Dr. H. Abdul Rokhim, S, Ag, M.E.I

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan Islami memiliki beberapa ciri khas yang dapat digunakan pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam melakukan tugas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu bagi kesuksesan sebuah organisasi. Seorang pemimpin tentu memiliki hak untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga motivasi tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan suaru budaya organisasi yang nyaman bagi pekerjanya. Dalam dunia pendidikan hal ini juga penting untuk menjadi salah satu pemain utama di sektor pendidikan. Lembaga tentunya membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kinerja secara nasional. Kinerja karyawan ini diperlukan komitmen organisasional yang tinggi dari para karyawannya, agar tujuan dari perguruan tinggi dapat tercapai sesuai dengan standar yang berlaku.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris variabel-variabel dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, yaitu apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islam (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (Z) dan Kinerja (Y). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Porposive Sampling* sejumlah 154 orang dari populasi 200 orang di Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Analisis yang dilakukan menggunakan Analisis SEM AMOS. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan software *SEM AMOS.* Hasil Analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Budaya Organisasi Islam adalah Positif dan signifikan , Budaya Organisasi Islam memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan Islam dan Kinerja Karyawan Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Kepemimpinan Islam dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam memiliki nilai signifikansi dan Budaya Organisasi Islam memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam memiliki nilai signifikansi.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRACT

Fadila, Nurul, 2021. *The Influence of Islamic Leadership and Motivation in Improving Employee Performance Through Islamic Organizational Culture at Zainul Hasan Islamic University and Nurul Jadid Paiton University, Probolinggo.* Thesis. Postgraduate Sharia Economics Study Program, Jember Islamic Institute. Advisor I: Dr. H. Misbahul Munir, M.M. Supervisor II: Dr. H. Abdul Rokhim, S, Ag, M.E.I

Keywords: Islamic Leadership, Motivation, Performance, and Organizational Culture

Islamic leadership has several characteristics that can be used by leaders of Islamic education institutions in carrying out leadership tasks. Leadership is a determining factor for the success of an organization. A leader certainly has the right to motivate his employees so that motivation can affect employee performance so that it can create a comfortable organizational culture for employees. In the world of education, it is also important to become one of the main players in the education sector. Institutions certainly need quality human resources to improve national performance. Employee performance requires high organizational commitment from employees, so that the goals of higher education can be achieved in accordance with applicable standards.

This study aims to test empirically the variables in the research that have been formulated in the formulation of the problem, namely whether there is an influence between Islamic Leadership (X1), Motivation (X2), Organizational Culture (Z) and Performance (Y). Sampling in this study used a positive sampling technique of 154 people from a population of 200 people at the Islamic University of Zainul Hasan Genggong and the University of Nurul Jadid Paiton Probolinggo. The analysis was analysis SEM AMOS. Hypothesis testing is done with the help of SEM AMOS software. The results of the analysis show that Islamic leadership on employee performance is positive and significant. The influence of motivation on performance is positive and significant. The influence of Islamic Leadership on Islamic Organizational Culture is positive and significant, Islamic Organizational Culture significantly mediates the relationship between Islamic Leadership and Employee Performance. Islam significantly mediates the relationship between Motivation and Employee Performance. Based on the mediation test, it is known that the value of the relationship between Motivation and Employee Performance which is mediated by Islamic Organizational Culture has a significant value.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ملخص البحث

فضيلة ، نورول ،تأثير القيادة الإسلامية والدافع في تحسين أداء الموظفين من خلال الثقافة التنظيمية الإسلامية في جامعة زين الحسن الإسلامية وجامعة نور الجديد بيتون ، بروبولينجو. أطروحة. برنامج الدراسات العليا في الاقتصاد الشرعي ، معهد جمبر الإسلامي. المستشار الأول: د .الحاج مصباح المنير، .M.M المشرف الثاني: عبد الرحيم ، M.E.I

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية ، الدافع ، الأداء ، والثقافة التنظيمية

الرئاسة الإسلامية يملك عدة صفات خاصة التي يحصل على رئاسة المعهد التعليم التربوي الإسلامي في عمل واجب الرئاسة. فالرئيس يملك حق في إعطاء التحفيز للموظفين حتى يحصل في خلق الثقافة المنظمة و المريح في العمل. في عالم التعليم التربوي مهم حتى يصبح احد اللاعبين الرئيسيين في هذا القطاع التربوي. المعهد بالتأكيد يحتاج إلى موارد بشرية ذات جودة يستخدم لتطوير تحسين آداء الموظفين هذا يحتاج الإلتزام التنظيمي العالي من الموظفين, بحيث يمكن تحقيق أهداف التعليم العالي وفقاً للمعايير المعمول بها.

تهدف هذه الدراسة إلى الاختبار التجريبي لمتغيرات البحث التي تمت صياغتها في صياغة المشكلة ، وهي ما إذا كان هناك تأثير بين القيادة الإسلامية (X1) ، والدافع (X2) ، والثقافة التنظيمية (Z) ، والأداء . .(Y) استخدم أخذ العينات في هذه الدراسة تقنية أخذ عينات إيجابية لـ 154 شخصًا من سكان 200 شخصًا في الجامعة الإسلامية في زين الحسن جينجونج وجامعة نور الجديد بيطون بروبولينجو. تم إجراء التحليل باستخدام تحليل SEM AMOS يتم إجراء اختبار الفرضيات بمساعدة برنامج SEM AMOS تظهر نتائج التحليل أن القيادة الإسلامية على أداء الموظف إيجابية وهامة. تأثير التحفيز على الأداء إيجابي وهام. إن تأثير القيادة الإسلامية على الثقافة التنظيمية الإسلامية إيجابي ومهم ، فالثقافة التنظيمية الإسلامية تتوسط بشكل كبير العلاقة بين القيادة الإسلامية وأداء الموظف بناءً على اختبار الوساطة ، من المعروف أن قيمة العلاقة بين القيادة الإسلامية وأداء الموظف بوساطة للثقافة التنظيمية الإسلامية قيمة كبيرة وثقافة تنظيمية يتوسط الإسلام بشكل كبير العلاقة بين الدافع وأداء الموظف. بناءً على اختبار الوساطة ، من المعروف أن قيمة العلاقة بين الدافع وأداء الموظف التي تتوسط فيها الثقافة التنظيمية الإسلامية لها قيمة كبيرة.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis/disertasi dengan judul "Pengaruh Kepeminpinan Islam Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melaui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo" ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a jazaakumullahu ahsanal jaza kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis/disertasi ini.

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Jember.
3. Dr. H. Misbahul Munir, M.M. Selaku Kepala Program Studi Ekonomi Syariah, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis/disertasi.
4. Dr. H. Abd. Rakhim, M.E.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
5. Seluruh Dosen Pascasarjana IAIN Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater tercinta.
6. M. Sholeh Suami, M. Fadhlan Avisena, Fikroh Talilta Jayyidah dan Adek Bayi yang saat ini masih dalam kandungan yang saya cintai dan sayangi. Karena kalianlah saya bisa menuntaskan perkuliahan ini.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7. Bapak ibu mertua yang saya hormati dan Almarhum H. Achmad S'audi dan Almarhumah Hj. Siti Muniroh yang saya sayangi.
8. Rektor Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH) dan Universitas Nurul Jadid Paiton (UNUJA) beserta pimpinan yang telah berkenan untuk berkerja sama dan memberikan data dan informasi penelitian dalam penyusunan Tesis ini.
9. Teman-teman seperjuangan di tempat kerja dan di Pascasarjana IAIN Jember yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya Tesis ini.

Semoga penyusunan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 30 April 2021

NURUL FADILA

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB–LATIN xii
BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
E. RUANG LINGKUP PENELITIAN 10
1. Variabel Penelitian 10
2. Indikator Variable 11
F. DEVINISI OPERASIONAL 14
1. Kepemimpinan Islam 14
2. Motivasi 15
3. Budaya Organisasi Islam 17
4. Kinerja 19
G. SISTEMATIKA PENULISAN 20

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II KAJIAN PUSTAKA 22
A. PENELITIAN TERDAHULU 22
B. KAJIAN TEORI 31
1. Kepemimpinan Islam 31
1) Kepemimpinan Islam 31
2) Gaya Kepemimpinan Islam 37
3) Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam 37
2. Motivasi 39
1) Definisi Motivasi 39
2) Motivasi Kerja 42
3) Motivasi Kerja dalam Islam 43
4) Indikator Motivasi Kerja Islam 45
3. Budaya Organisasi 48
1) Definisi Budaya Organisasi 48
2) Konsep Budaya Organisasi Islam 52
3) Model Budaya Organisasi Islam 53
4) Karakteristik Budaya Organisasi Islam 55
4. Kinerja 59
1) Definisi Kinerja 59
2) Faktor – Faktor dan Indikator Kinerja 61
C. KERANGKA KONSEPTUAL 64
D. HIPOTESIS 66

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III METODE PENELITIAN 72
A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN 72
B. POPULASI DAN SAMPEL 73
1. Populasi 73
2. Sampel 73
C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 74
1. Kuesioner 74
2. Studi Dokumentasi 75
D. INSTRUMENT PENELITIAN 75
E. SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA 77
1. Jenis Data 77
2. Teknik Pengumpulan Data 78
3. Teknik Analisis Data 79
4. Uji Validitas 79
5. Analisis SEM-AMOS 80
6. Uji Konfirmatori 81
7. Uji Kesesuaian Model Lengkap (Structural Model) 81
8. Uji Hipotesis 84
BAB IV HASIL PENELITIAN 85
A. PAPARAN DATA ATAU DESKRIPSI DATA 85
1. Gambaran Umum Universitas Islam
Zainul Hasan (UNZAH) 85
a. Sejarah dan Profil Universitas Islam

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Zainul Hasan (UNZAH) 85
b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH) 89
2. Gambaran Umum Universitas Nurul Jadid (UNUJA) 91
a. Sejarah Universitas Nurul Jadid (UNUJA) 91
b. Profil Universitas Nurul Jadid (UNUJA) 94
3. Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Nurul Jadid (UNUJA) ... 98
4. Struktur Universitas Nurul Jadid (UNUJA) 100
B. ANALISIS DAN PENGUJI HIPOTESIS 105
1. Analisis dengan Model SEM 105
a. Uji Normalitas 105
b. Outliers 106
c. Analisis Konfirmatori 108
d. Uji Reliabilitas 109
2. Modifikasi Model dan Uji GOF Model Lengkap 111
a. Langkah 7 Uji Hipotesis 112
b. Penguji Mediasi 112
BAB V PEMBAHASAN 113
A. ANALISIS DENGAN MODEL SEM 113
1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori 113
2. Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural 113
3. Memilih Jenis Input Matriks dan Estimasi Model yang Diusulkan. 114
4. Normalitas Data 114

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

5. Outliers 114
6. Analisis Konfirmatori 115
7. Uji Reliabilitas 116
B. MODIFIKASI MODEL DAN UJI GOF MODEL LENGKAP .. 117
1. Langkah 7 Uji Hipotesis 117
2. Penguji Mediasi 119
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 121
A. KESIMPULAN 121
B. SARAN 123
DAFTAR PUSTAKA 125
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN
LAMPIRAN – LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Status Perguruan Tinggi Universitas Islam Zainul Hasan Genggong	2
Tabel 2	Daftar Status Perguruan Tinggi Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo	3
Tabel 3	Indikator variabel Kepemimpinan Islam	12
Tabel 4	Indikator variabel Motivasi	12
Tabel 5	Indikator variabel Etika Kerja Islam	14
Tabel 6	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 7	Skala Likert	77
Tabel 8	Hasil Uji Normalitas Data	107
Tabel 9	Hasil uji Mahalanobis Distance	108
Tabel 10	Nilai loading faktor	110
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas	111
Table 12	Hasil uji goodness of fit analisis konfirmatori	112
Tabel 13	Hilai Goodness of Fit setelah Modifikasi	113
Tabel 14	Hasil Uji Regression Weight	114
Tabel 15	Hasil Uji Mediasi	114

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual Penelitian	67
Gambar 2	Sejarah Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH)	90
Gambar 3	Sejarah Universitas Nurul Jadid (UNUJA)	94
Gambar 4	Hasil Confirmatory analysis	112
Gambar 5	Model Final Setelah Modifikasi	113
Gambar 6	Diagram Jalur	115

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor:0543b/U/1987.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf arab	Nama	Huruflatin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S|a	S|	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H{a	H{	Ha (dengan titik diatas
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z|al	Z|	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S{ad	S{	Es (dengan titik di bawah)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ض	D}ad	D{	De (dengan titik di bawah)
ط	T{a	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap ataudiftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	*Fath{ah*	A	A
اِ	*Kasrah*	I	I
اُ	*D{ammah*	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اْاَ	Fath}ah dan ya	Ai	A dan I
اْاَ	Fath}ah dan wau	Au	A dan U

Contoh:

—اْ : *kaifa* اَاْاَ :*haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ى◌َ◌َ...|◌َ◌َ...	*fath}ah*dan *alif* atau ya	a>	a dan garis di atas

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ـِـى	*kasrah* dan *ya*	i	i dan garis di atas
ـُـو	*d}ammah* dan *wau*	u	u dan garis di atas

Contoh:

مَا : *ma>ta*

رَمَى : *rama*

قِيْلَ : *qi>la*

يَمُوْتُ : *yamu>tu*

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Hal ini jelas tidak bisa lepas dari peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu bagi kesuksesan sebuah organisasi. Luthans, mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut[1]. Selanjutnya Rivai dan Mulyadi, menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan aktivitas atau proses melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang merata antara pemimpin dan anggota kelompok, dan menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan[2].

[1].Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), 638
[2].Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 133

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Banyak pendekatan yang digunakan dalam mempelajari kepemimpinan, tergantung pada preferensi metodologi dan konsep kepemimpinan yang digunakan. Burns dalam Luthans,[3] mengidentifikasi adanya dua jenis kepemimpinan politis, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional merupakan bagian terbesar dari model-model kepemimpinan, berfokus pada transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Sementara, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana seorang individu terlibat dengan orang lain dan menciptakan sebuah hubungan yang mampu meningkatkan motivasi dan moralitas, baik untuk pemimpin maupun pengikut itu sendiri. Tipe pemimpin seperti ini sangat memperhatikan kebutuhan dan motif para pengikutnya dan mencoba untuk membantu mereka dalam mencapai kemampuan terbaik.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang begitu pula pada dunia organisasi.

Simamora menyatakan bahwa demi menjaga organisasi agar tetap berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuannya, maka organisasi harus mempunyai kinerja karyawan yang baik, yaitu dengan melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan dengan cara yang handal[4]. Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

[3]. Fred Luthans, Perilaku Organisasi…,653
[4]. Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta : Gramedia, 2010), 339.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kepadanya[5]. Kinerja tenaga kependidikan terlihat dari perkembangan alih status perguruan tinggi sebagai berikut:

Tabel 1

Daftar Status Perguruan Tinggi Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

NO	Status Perguruan Tinggi	Tahun Berdiri
1	Universitas Zainul Hasan Genggong	1969
2	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Zainul Hasan Genggong	1988
3	Sekolah Tinggi Agama Islam Zainul Hasan Genggong	1991
4	Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong	2014
5	Universital Islam Zainul Hasan Genggong	2020

Tabel 2
Daftar Status Perguruan Tinggi Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

NO	Status Perguruan Tinggi	Tahun Berdiri
1	Akademi Dakwah dan Pendidikan Nahdlatul Ulama (ADIPNU)	1968
2	Perguruan Tinggi Ilmu Dakwah (PTID)	1971
3	Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS)	1982
4	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah	1986

[5]. Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda,2008), 103.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

5	Institut Agama Islam Nurul Jadid	1988
6	Membentuk Lembaga Kursus Nurul Jadid Computer (NJC)	1992
7	Lembaga Kursus Nurul Jadid Computer (NJC) Berubah MenjadiAkademi Komputer dan Manajemen Informatika (AKOMI)	1996
8	Akademi Komputer dan Manajemen Informatika (AKOMI) Berubah Menjadi Sekolah Tinggi Teknologi (STT)	1999
9	Mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Nurul Jadid	2009
10	Universitas Nurul Jadid	2017

Berdasarkan tabel yang merujuk pada perkembangan alih status diatas kita dapat melihat percapatan peralihan status yang sangat signifikan. Universitas Islam Zainul Hasan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo tentunya juga memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja secara nasional. Demi menjaga kinerja karyawan ini diperlukan komitmen organisasional yang tinggi dari para karyawannya, agar tujuan dari perguruan tinggi dapat tercapai sesuai dengan standar yang berlaku.

Beberapa penelitian empiris terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sudah banyak dilakukan peneliti sebelumnya yaitu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian yang dilakukan oleh Sunjaya *et al*[6]., Saryanto dan Amboningtyas[7], dan Nining *et al*[8]. yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila komitmen organisasional karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila komitmen organisasional menurun maka kinerja juga akan semakin menurun. Riset *gap* ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mekta dan Siswanto[9] yang menunjukkan hasil berbeda yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila komitmen organisasional karyawan menurun, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila komitmen organisasional meningkat maka kinerja akan semakin menurun. Hal ini menjadi suatu celah yang akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji kembali hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta dan Siswanto[10] tersebut apakah benar bila penelitian tersebut dilakukan di Universitas Islam Zainul Hasan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dapat menghasilkan temuan yang konsisten atau menghasilkan pandangan yang berbeda sebagaimana yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Mengacu pada kondisi yang spesifik tersebut maka peneliti memandang penting untuk

[6].Sunjaya, Oky Pratama Adi .,Yulianeu., H Budi Leonardo., Syaifuddin, Tsalis, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang*(Skripsi:Universitas Pandanaran Semarang,2017)

[7].Saryanto., Amboningtyas ,Dheasey, *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* (*Studi Kasus pada Ace Hardware Semarang*). (Skripsi: Univeritas Pandanaran Semarang, 2017)

[8]. Nining., Remmang, Hasanuddin.,Rafiuddin, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar* (Jurnal Riset Edisi Xxv. Vol 4, No. 002, 2018)

[9].Mekta, Hendrawan Qonit.,Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017.

[10]. Mekta, Hendrawan Qonit.,Siswanto. 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

meneliti lebih lanjut dan menguji konsistensi temuan temuan yang telah ditemukan pada penelitianterdahulu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Zainul Hasan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo selain komitmen organisasional adalah budaya organisasi. Budaya dalam sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi paling tidak oleh tiga hal, yaitu :

1. Strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi.
2. Bagaimana tujuan organisasi tersebut kemudian dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota dan bagaimana pelaksanaannya, dalam hal ini mencakup : kemampuan individu, tingkah laku individu dan hasil objektif yang diperoleh.
3. Situasi yang melingkupi dan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yaitu mencakup budaya organisasi dan kondisi ekonomi.

Dalam kontek lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah.[11]

Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Di sisi lain, permasalahan muncul ketika ada budaya organisasi yang tak dapat menjadi pendukung organisasi tersebut. Sehingga yang terjadi adalah organisasi tidak berjalan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya budaya organisasi tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, justru sebaliknya tetap

[11]. Siti Nur Hidayah,*Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi,Managerial* (Jurnal : Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUKA Yogyakarta, 2016, Vol.1, No. 2.)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Mempertahankan eksistensi budayanya tanpa melihat perubahan dan perkembangan zaman. Dengan demikian, keadaan seperti ini maka individu/ anggota secara tidak langsung tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Hal ini merupakan satu diantara faktor lain yang menyebabkan individu atau anggota serta sebuah organisasi tidak berkembang dan maju ke arah yang lebih baik.

Budaya organisasi dan kepuasan kinerja sangat penting peranannya untuk keberhasilan suatu organisasi. Perhatian budaya organisasi pada setiap organisasi maupun lembaga pendidikan di Indonesia masih terbilang kurang, sehingga perlu dilakukan kajian lebih dalam tentang bagaimana mengembangkan budaya organisasi dalam sebuah organisasi maupun di lembaga pendidikan demi tujuan dan cita-cita yang dicapai.

Dalam budaya organisasi jelas tidak bisa lepas dari peran pemimpin. Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian dengan judul penelitian **"Pengaruh Kepeminpinan Islam Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melaui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo".**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, kita dapat mengetahui bahwa Kepemimipinan Islam dan motivasi dalam meningkatkkan kinerja karyawan harus dapat dikelola dengan baik agar kinerja karyawan dapat

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tetap terjaga. Oleh karena itu, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo?
3. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo ?
5. Apakah Pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah dan latar belakang yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan Menguji kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Menganalisis dan Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
3. Menganalisis dan Menguji pengaruh kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
4. Menganalisis dan Menguji pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
5. Menganalisis dan Menguji kepemimpinan Islam dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif ini antara lain :

1. Manfaat teoritis (keilmuan/akademis) :
   a. Bagi pembaca, khususnya peneliti, untuk memperkaya khasanah dan wawasan kajian tentang Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
   b. Bahan informasi ilmiah dalam bidang ilmu ekonomi syariah.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Sebagai sumbangan pemikiran untuk memperkaya khazanah literatur perpustakaan.

2. Manfaat praktis yaitu kegunaan hasil penelitian untuk kepentingan penggunanya, yaitu berupa :

a. Memberikan kontribusi bagi lembaga yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan budaya organisasi Islam serta mewujudkan kepemimpinan Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

b. Menjadi informasi bagi peneliti lain dan pihak yang berkepentingan.

c. Sebagai bahan acuan bagi lembaga Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

d. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Islam melalui budaya Organisasi Islam.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya[12]. Dimana

[12]. Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta. 2015), 38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Variabel bebas atau Independent Variable (X)

Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah kepemimpinan Islam diberi notasi (X1) dan motivasi diberi notasi (X2).

b. Variabel antara atau Intervening Variable (Z)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah budaya organisasi diberi notasi (Z).

c. Variabel terikat atau Dependent Variable (Y)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja diberi notasi (Y).

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi, kemudian dijelaskan dengan Indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel penelitian. Adapaun indikator-indikator dari variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Indikator variabel Kepemimpinan Islam

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Mencintai kebenaran	1. Tingkat keraguan 2. Tegas	Q.S Al-Baqarah ayat 147

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2.	Menjaga amanah	1. Kepercayaan 2. Komitmen	Q.S Al-Mukminun ayat 8
3.	Ikhlas dalam mengabdi	1. Tingkat pengabdian	Q.S Adz-Dzariat ayat 56
4.	Baik dalam pergaulan	1. Keramah tamahan	Q.S Al-Hujarat ayat 10
5.	Kebijaksanaan	1. Keadilan 2. Toleransi	Q.S An-Nahl ayat 90

Tabel 4
Indikator variabel Motivasi

No	Indikator	Sub Indikator	Dimensi
1.	**Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*)**	• Semangat untuk lebihunggul • Kesadaran dan tanggung jawab padatugas • Pencapaian target yang ditetapkan	• Tingkat dorongan untuk lebihunggul • Tingkat kesadaran dan tanggung jawab padapekerjaan • Tingkat keinginan dalam mencapai targetyang ditetapkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2	**Kebutuhan Berkuasa (*need for power*)**	• Keinginan mendapat promosi jabatan • Keinginan mempengaruhi orang lain • Penghormatan	• Tingkat keinginan mencapai promosi jabatan • Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain • Tingkat keinginan untuk dihormati
3	**Kebutuhan Afiliasi (*need for affliliation*)**	• Kepercayaan terhadap rekan kerja • Kepedulian terhadap rekan kerja	• Tingkat kepercayaan terhadap rekan • Tingkat kepedulian membantu rekan kerja

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel 5
Indikator variabel Etika Kerja Islam

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Murah hati	1. Sopan santun 2. Berbagi rasa	Buku Etika Bisnis dalam Islam
2.	Motivasi untuk berbakti	1. Keikhlasan 2. Keberanian berkorban	Buku Etika Bisnis dalam Islam
3.	Selalu mengingat Allah	1. Kesabaran	Buku Etika Bisnis dalam Islam

F. DEVINISI OPERASIONAL

1. Kepemimpinan Islam (X_1)

Kepemimpinan dalam Islam sebagai bentuk kepemimpinan informal yaitu pemimpin yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi. Adanya keberagaman ummat di muka bumi ini, Islam membagi sikap kepemimpinan sebagai berikut[13]diantaranya:

a. Sikap terhadap golongan Islam
b. Sikap sesama ummatIslam
c. Sikap sebagai pemimpin bangsa

Konsep kepemimpinan dalam Islam bukanlah proses alam secara kasuistik, melainkan sebagai *rahmatanlil'alamin* yang tidak lepas dari

[13]. Imam.Munawwir Ek,*Azas Kepemimpinan dalam Islam*.(Surabaya: Usaha Nasional,2003), 133

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

proyeksi Illahiyah melalui syariat Islam yang bernuansa universal dan dinamis seiring dengan dinamika peradaban muslim. Pada masa Rasulullah terlebih beliau diangkat sebagai Rasul untuk menyampaikan risalah Islam, landasan-landasan normatif tentang kepemimpinan muslim sudah diperkenalkan, diartikulasikan dalam kehidupan sebagai salah satu panggilan agama dan merupakan bentuk beribadah. Pemahaman terhadap nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam segala aspek kehidupan akan mempengaruhi kinerja, motivasi serta etos kerja seseorang.

Variabel Kepemimipinan Islam (X_1) terdiri dari lima indikator yaitu :

a. Mencintai kebenaran
b. Menjaga amanah
c. Ikhlas dalam mengabdi
d. Baik dalam pergaulan
e. Kebijaksanaan

2. Motivasi (X_2)

Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya[14]. Ahli manajemen lainnya memberikan definisi motivasi sebagai kemauan yang ditunjukan seorang individu untuk mengeluarkan

[14]. Siagian P Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasiny,a* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1995),138.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dialakukan[15].

Stephen P. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan.Ada tiga kata kunci dalam motivasi menurut Robbins, yaitu intensitas, tujuan dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa besarnya seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan jika tidak diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Ketekunan berkaitan dengan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Seseorang yang termotivasi akan bertahan cukup lama pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan[16]. Pendapat lain tentang pengertian motivasi diungkapkan oleh L.N. Jewell dan Marc Siegail bahwa motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu[17]. Sementara Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan[18]. Hampir sama dengan pendapat Kenneth adalah pendapat Denis D. Umstot yang menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menyebabkan perilaku perlu digerakkan, diberi perintah langsung dan

---

15. Ismail Solihin,*Pengantar Managemen,* (Jakarta : Erlangga, 2009), 153.
16. Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT. Indeks, 2003), 208.
17. L.N. Jewell dan Marc Siegail, *terjemahan A. Hadyana dan Meitasari, Psikologi Industri*(Jakarta : Arcan, 1998), 335.
18. Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *terjemahan Moh . Shobarudin, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 98.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

diberi dukungan[19]. Sedang James L. Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku[20].

Variabel Motivasi (X_2) terdiri dari tiga indikator, yaitu :

a. Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*)
b. Kebutuhan Berkuasa (*need for power*)
c. Kebutuhan Afiliasi (*need for affliliation*)

3. Budaya Organisasi Islam (Z)

Budaya organisasi Islam adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan juga kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan orang-orang pada suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku yang bertujuan untuk beribadah kepada Allah dan membawa perubahan ke arah yang positif baik bagi manusia maupunorganisasi.

Konsep budaya organisasi Islam adalah kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari-hari di suatu perusahaan. Di mana nilai-nilai tersebut merupakan prinsip-prinsip atau kualitas yang dinilai penting dan perlu menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan organisasi di perusahaan tersebut. Nilai-nilai tersebut menjadi penting karena merupakan sebuah perilaku dan kompetisi yang harus dimiliki seluruh pegawai untuk menjalankannya[21].

---

[19]. Denis D. Umstot, *Understanding Organizational Behavior* (St. Paul : West Publishing Co, 1984), 105.
[20]. James L.Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, *terjemahan Nunuk Adiarni, Organisasi*(Jakarta : Binarupa Aksara, 1996), 185.
[21]. Andi Hastono, *Nilai-Nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009), 39.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Variabel Budaya Organisasi Islam (Z) terdiri dari empat indikator budaya organisasi, yaitu:

a. Asumsi dasar

Suatu pandangan atau dasar tentang sesuatu, orang, dan organisasi secara keseluruhan yang dilihat sebagai suatu kebenaran, tetapi belum dibuktikan. Asumsi ini memberikan panduan kepada individu yang terlibat mengenai bagaimana sesuatu isu atau permasalahan itu wajar dilihat, difikir, dan ditangani.

b. Nilai

Merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberitahu apa yang penting dalam organisasi dan apakah hal perlu diberiperhatian.

c. Norma

Memberikan panduan kepada individu yang terlibat bagaimana seorang pekerja harus bertindak terhadap suatu keadaan. Norma juga meliputi segala peraturan tingkah laku tak bertulis dalam sebuah organisasi.

d. Artifak

Merupakan hasil manifestasi daripada unsur-unsur budaya lain. Artifak mengandung tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan, dan fisik yang ada dalam sebuahorganisasi.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga non pendidik di Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggodan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja antara lain[22]:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

[22]. Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosda,2008.)) 67

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

G. SISTEMATIK PENULISAN

Untuk memberikan pemahaman general dari keseluruhan penelitian ini, pembahasan dikelompokkan menjadi Enam Bab terdiri dari sub – sub yang berkaitan.

Bab I Pendahuluan, Bab ini mengemukakan latar latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian untuk ruang lingkup ini teridiri dari variabel penelitian dan indikator variable, definisi operasional, asumsi penelitian (Jika ada), sistematik penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, Bab ini akan menjabarkan tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, kajian teori yang berkaitan dengan pembahasan yang berkaitan dengan kepemimpinan Islam, motovasi, budaya organisasi Islam dan kinerja, kemudian kerangka konseptual serta hipotesis.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Bab III Metodelogi Penelitian, Bab ini akan menguraikan metodologi penelitian yang digunakan untuk membahas dan menjawab permasalahan yang dikemukakan, menjelaskan variable – variable yang akan teliti, tehnik pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrument dan analisis data.

Bab IV Membahas tentang paparan data penelitian dan temuan, Bab ini diuraikan paparan data atau deskripsi data dan analisis dan pengujian hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Bab V Pembahasan data hasil penelitian, Bab ini membahas mengenai hasil temuan dari bab sebelumnya.

Bab VI Penutup, Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang berkaitan dengan peran kepemimpinan Islam, motivasi, budaya organisasi Islam dan kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya:

1. Yuni Siswanti (2018) Judul Penelitian, *Pengaruh Kepemimpinan* Terhadap *Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Bank Lampung milik pemerintah daerah* dalam penelitiannya menunjukkan hasil Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode regresi[23].
2. Sarbini (2013) Judul Penelitian, *Pengaruh Etos Kerja Pekerja dan Fairness terhadap Motivasi Intrinsik Pekerja* dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keturunan dan pengalaman dini pada masa kecil akan melahirkan kecenderungan menjadi pemimpin. Seni pengetahuan akan menciptakan pondasi yang luas bagi seorang pemimpin. Pengalaman akan melahirkan kebijaksanaan yang muncul dari perubahan pengetahuan menjadi aplikasi yang riil bagi seorang pemimpin. Pelatihan

[23].Yuni Siswanti, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi* (*Studi Kasus di Bank Lampung milik pemerintah daerah*)(Tesis, Lampung : Program Pasca Sarjana Universitas Lampung, 2018)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akan mengasah perilaku dalam bidang tertentu, seperti seni berkomunikasi[24].

3. Maimunah (2017) Judul Penelitian, *Konsep dan Pengaruhnya terhadap Efektifitas Kepemimpinan* dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Pemimpin merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama[25].
4. Olivia Theodora (2015) Judul Penelitian, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejehtera Motor Gemilang* dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, Secara simultan motivasi exsistence, motivasi relatedness, motivasi growth, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Secara Parsial, motivasi relatedness dan motivasi growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi existence tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi Existence memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor

[24]. Sarbini, *Pengaruh Etos Kerja Pekerja dan Fairness terhadap Motivasi Intrinsik Pekerja*, (Jurnal Ilmiah – Vidya Vol. 23 No. 2, 2013)
[25]. Maimunah, *E-Leadhership : Konsep dan Pengaruhnya terhadap Efektifitas Kepemimpinan*, (Jurnal 2017)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Gemilang, dibandingkan dengan motivasi relatedness dan motivasi growth[26].

5. Kiki Cahaya Setiawan (2015) Judul Penelitian, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri palembang* dalam penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang[27].
6. Dany Galih Pamungkas (2016) Judul Penelitian, *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa* dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa[28].

---

[26]. Olivia Theodora, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejehtera Motor Gemilang, (*Jurnal Vol 3, No 2, 2015)

[27]. Kiki Cahaya Setiawan, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri palembang*. (KC Setiawan – Psikis : Jurnal Psikologi Islami, 2015)

[28]. Pamungkas, Dany Galih,*Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa* (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM, 2016), 369-380.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7. Siswanto Mekta dan Hendrawan Qonit (2017) Judul Penelitian , *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta* dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Kepuasan kerja dan komitmen kerja berpebgaruh positif terhadap kinerja PT. Indra Kelana Yogyakarta. Dana (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada sektor pendidikan tinggi Northern Cyprus[29].
8. Sunjaya *et al.* (2017) Judul Penelitian, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang* dalam penelitiannya menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang. Artinya apabila budaya organisasi, kemampuan dan komitmen organisasi meningkat,maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi, kemampuan dan komitmen organisasi menurun, maka kinerja pegawai akan semakin menurun[30].

[29]. Mekta, Hendrawan Qonit.,Siswanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*,(Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017)

[30]. Sunjaya, Oky Pratama Adi .,Yulianeu., H Budi Leonardo., Syaifuddin, Tsalis, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang*. (Skripsi:Universitas Pandanaran Semarang, 2017)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

9. Saryanto *et al*. (2017) Judul Penelitian, *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Ace Hardware Semarang*) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, dan ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Karyawan PT ACE *Hardware*Semarang[31].
10. Nining *et al*. (2018) Judul Penelitian, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar* dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dan disiplin maka kinerja juga akan semakin tinggi.Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dan disiplin maka kinerja juga akan semakin rendah[32]

Untuk memudahkan maka penulis menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

[31]. Saryanto., Amboningtyas ,Dheasey, *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Ace Hardware Semarang)*, (Skripsi: Univeritas Pandanaran Semarang, 2017)

[32]. Nining., Remmang, Hasanuddin.,Rafiuddin, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar, (*Jurnal Riset Edisi Xxv. Vol 4, No. 002, 2018)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel 6. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel penelitian	Hasilnya	Persamaan	Perbedaan
1	Yuni Siswanti "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Bank Lampung milik pemerintah daerah"*. (2018)	1. Kinerja (sebagai variabel Independen) 2. Motivasi (sebagai variabel dependen)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	1. Kinerja sebagai varaibel Independen 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi 2. Objek dan lokasi penelitian
2	Sarbini "*Pengaruh Etos Kerja Pekerja dan Fairness terhadap Motivasi Intrinsik Pekerja"* (2013)	1. Motivasi (sebagai variabel Independen) 2. Etos kerja (sebagai variabel intervening) 3. Fairness (sebagai variabel dependen)	1. pengaruh fairness terhadap motivasi instrinsik pekerja lebih tinggi dari pengaruh etos kerja terhadap motivasi instrineik pekerja.	1. Metode Kuantitatif	1. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi 2. Objek dan lokasi penelitian
3	Maimunah "*Konsep dan Pengaruhnya terhadap Efektifitas Kepemimpinan "* (2017)	1. Kepemimpinan (sebagai variabel Independen) 2. Konsep (sebagai variabel Dependen)	1. Pemimpin merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah	1. Metode Kuantitatif	1. Objek dan lokasi penelitian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.		
4	Olivia Theodora "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejehtera Motor Gemilang"* (2015)	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Motivasi Kerja (sebagai variabel dependen)	1. Growth, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Secara Parsial, motivasi relatedness dan motivasi growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi existence tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi Existence memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi relatedness dan motivasi	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Metode kuantitatif	1. Penggunaan varibel independen 2. Hanya terdapat satu variabel independen 3. Menggunakan uji normalitas 4. Objek dan lokasi penelitian
5	Kiki Cahaya Setiawan "*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap*	1. Kinerja (sebagai variabel Independen) 2. Iklim Organisasi	1. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang,	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Metode kuantitatif	1. Objek dan lokasi penelitian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang" (2015)	(sebagai varaibel dependen)	dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang		
6	Dany Galih Pamungkas, *"Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa"* (2016)	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Karakteristik kerja dan stres kerja (sebagai variabel intervening) 3. Budaya organisasi (sebagai variabel dependen)	1. penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Metode kuantitatif	1. Objek dan lokasi penelitian
7	Siswanto Mekta dan Hendrawan Qonit, *"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana*	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Komitmen Organisasi (sebagai variabel intervening) 3. Kepuasan kerja (sebagai variabel dependen)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Kepuasan kerja dan komitmen kerja berpebgaruh positif terhadap kinerja PT. Indra Kelana Yogyakarta. Dana (2017) dalam	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Metode kuantitatif	1. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) 2. Objek dan lokasi penelitian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Yogyakarta" (2017)		penelitiannya menyatakan bahwa Work family conflict dan family work conflict berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada sektor pendidikan tinggi Northern Cyprus		
8	Sunjaya et al., "*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang"* (2017)	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Komitmen Organisasi (sebagai variabel intervening) 3. Budaya Kerja (sebagai variabel dependen)	1. penelitiannya menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang. Artinya apabila budaya organisasi, kemampuan dan komitmen organisasi meningkat,maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya apabila budaya organisasi, kemampuan dan komitmen organisasi menurun, maka kinerja pegawai akan semakin menurun	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) 2. Objek dan lokasi penelitian
9	Saryanto et al. "*Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Ace*	1. Kinerja (Sebagai varaibel Independen) 2. Rotasi Kerja (sebagai variabel dependen)	1. Ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, dan ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Karyawan PT ACE HardwareSemarang	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) 2. Objek dan lokasi penelitian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Hardware Semarang)" (2017)				
10	Nining et al., *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar"* (2018)	1. Kinerja (sebagai varabel independen) 2. Disiplin kerja (sebagai varaibel independen) 3. Komitmen organisasi variabel intervening)	1. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dan disiplin maka kinerja juga akan semakin tinggi.Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dan disiplin maka kinerja juga akan semakin rendah	1. Kinerja (sebagai variabel independen) 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) 2. Objek dan lokasi penelitian

B. KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Islam

1) Kepemimpinan Islam

Di dalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil seperti yang tertera dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :

> Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal.

Selain kata *khalifah*, konsep kepemimpinan dalam al-Qur'an juga biasa disebut dengan kata Imam. Kata *Imam* merupakan derivasi dari kata *Amma-Ya'ummu* yang berarti menuju, menumpu atau meneladani. Dari akar kata yang sama, lahir juga kata yang antara lain adalah *umm* yang berarti Ibu dan imam yang maknanya juga pemimpin,karena keduanya menjadi teladan, tumpuan pandangan dan harapan. Ada juga yang berpendapat kata imam pada mulanya berarti cetakan seperti cetakan untuk membuat sesuatu yang serupa bentuknya dengan cetakan itu. Dari sini Imam diartikan teladan[33].

Abu Zahrah berpendapat bahwa *imamah* dan *khilafah* merupakan kesamaan arti. Dia mengatakan "bahwa *imamah* juga disebut *khalifah*, sebab orang yang menjadi *khilafah* adalah penguasa tertinggi bagi umat Islam yang mengerti. *Khilafah* juga disebut imam, sebab para *khilafah* adalah pemimpin yang wajib di ikuti[34].

---

[33]. M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: *Pesan dan Kesan Keserasian al- Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, , 2004), Volume I, Cet. ke-2, 545.

[34]. Ali Ahmad as Salus, *Aqidah Al- Imamah, 'Inda as-Syari'ah al-Isna 'Asyariyah*, (Jakarta: Gema InsaniPress., 1987), Cet. ke-1, 16.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Selanjutnya digunakan pula istilah *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam[35].

Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah SWT. Kemudian dalam rangka memahami dasar konseptual kepemimpinan dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan yaitu normatif, historis dan teoritis.

a. Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada al-Qur'an dan Hadis yang terbagi atas empat prinsip pokok.

1. Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Dalam Islam telah digariskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan tersebut ia dituntut bertanggung jawab. Tanggung jawab disini adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.

2. Prinsip Etika Keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma -

[35].Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. ke-2, 5.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

stigma ketidakadilan seperti kelompok marginal dan lain-lain.

3. Prinsip Kesederhanaan

Rasulullah menegaskan bahwa seorang pemimpin harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani (رئيسالقومخادمهم)

b. Pendekatan Historis

Al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat sidik, amanah, fathonah,tabligh, dan lain-lain, sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin. Kisah-kisah dalam al-Qur'an, Hadis, sirah nabawiyah serta sirah sahabat telah memuat berbagai pesan moral yang tak ternilai harganya.

c. Pendekatan Teoritis

Ideologi Islam adalah ideologi terbuka dan dialektis. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan untuk mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah[36].

Pengembangan ilmu pengetahuan, kerangka manajemen Islam selama berada dalam koridor ilmiah tentunya sangat

[36]. Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*… 23

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dianjurkan mengingat kompleksitas permasalahan dari zaman ke zaman akan selalu bertambah. Sejarah Islam pun mencatat dalam setiap zaman selalu lahir pembaharu-pembaharu pemikiran Islam yang membangun dasar dasar konseptual yang relevan dengan zamannya.

Teori tentang kemunculan seorang pemimpin dalam masyarakat Islam tidak berbeda dengan teori umum yang berkembang sebagaiman telah dikemukakan pada bagian awal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pandangan utama dalam masyarakat Islam tentang siapa yang layak menyandang predikat seorang pemimpin Islam sebagai agama yang tidak bebas dari sistem nilai budaya tempat dimana Islam itu bermula. Banyak pakar yang beranggapan bahwa Arab dan Islam memiliki hubungan yang sangat erat, keduanya saling mempengaruhi sehingga sedikit banyak Islam dipengaruhi oleh Arab dan demikian juga sebaliknya Arab banyak dipengaruhi Islam.

Dalam kaitan ini, perlu dipahami mengapa tradisi Arab sebelum Islam yang berkaitan dengan kepemimpinan masih melekat kuat dalam masyarakat Arab. Masyarakat Arab Makkah percaya bahwa pemimpin itu lahir dari suku yang paling utama, yakni suku Quraisy. Namun tidak hanya itu, mereka juga mengakui konsensus akan pengangkatan seorang pemimpin dalam masyarakat Arab Islam, bahkan hingga kini, terbagi kepada

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dua hal. Pertama, Teori keturunan (berdasarkan klan, qabilah),dan Kedua, Teori sosial (social consensus).

Pada teori yang pertama, masyarakat Islam percaya bahwa bangsa Arab adalah seorang yang memiliki bakat kepemimpinan yang kuat. Hal ini disebabkan kekuatannya dalam menghafal, kekuatan fisiknya, dan keberaniannya. Tidak hanya itu, secara kultural umat Islam mendasarkannya dengan beberapa pemimpin religius yang memainkan peranan dalam panggung sejarah umat Islam adalah orang Arab. Adapun keyakinan orang Arab mekkah pada masa sebelum Islam yang memandang Quraisy sebagai suku yang paling mulia dan utama adalah disebabkan oleh sifat amanahnya yang menjaga dan melindungi ka'bah selama bertahun- tahun. Ka'bah sendiri memiliki pengaruh tertentu pada masyarakat Mekkah pada masa itu.

Teori kedua, Konsensus sosial. Kasus ini dapat dilihat dari penunjukan Muhammad sebagai orang yang dipercaya semua pemuka kabilah. Muhammad pada Saat itu hanyalah seorang remaja yang belum memiliki pengaruh apapun, namun dengan berbagai pertimbangan, semua kabilah ini mempercayai Muhammad untuk mengambil keputusan manakala terjadi perselisihan diantara kabilah-kabilah untuk meletakkan kembali hajar aswad yang jatuh dari tempatnya. Peristiwa inilah yang kemudian menyebabkan Muhammad diberi gelar Al-Amin artinya orang yang terpercaya.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kedua fenomena ini dapat dijadikan acuan dasar untuk memahami teori kemunculan seorang pemimpin dalam masyarakat Islam. Dengan begitu, meskipun tidak berada dalam masyarakat Arab, umat Islam dapat menentukan seorang pemimpin yang berdasarkan konsensus sosial atau kesepakatan berdasarkan musyawarah dengan didasarkan pada beberapa kriteria tertentu.

2) Gaya Kepemimpinan Islam

Gaya kepemimpinan memiliki arti suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan pendapat yang dicetuskan oleh Hersey, mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain[37]. Menurut Wahjosumidjo, mengatakan perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinanseseorang[38].

Sudah tercatat oleh sejarah mengenai konsep kepemimpinan Islam sebagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya setelah diusir dari surga. Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah yang menyampaikan ajaran-ajaran agama adalah kepala negara dan kepala rumah tangga.

Gaya Kepemimpinan Islam dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan

[37]. Hersey**,** *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*,(Jakarta: Delaprasta, 2004), 29.
[38]. Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya.

3) Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa sesungguhnya tidak ada kepemimpinan ideal yang menunjuk pada suatu tipe saja, namun pemimpin ideal atau pemimpin efektif yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya.

Kendatipun demikian, konsep idealis itu dapat difahami dalam empat kata kunci Keadilan ((*qisth, equalizing, leveling*), Amanah (*accountability*), dakwah (*socility*), dan ummah (*collectivity*) yang akan melahirkan konsep " *cvilleadership* " atau kepemimpinan yang terwujud dan diperkuat dengan konsep keummatan. Oleh karena itu, untuk tetap melihat posisi manusia sebagai makhluk yang paling mulia yang dipilih Tuhan sebagai pengelola alam ini, maka setidaknya, dapat diindentifikasi beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan islam secara konseptual, dan hubungan-hubungan antar individu atau antar kelompok dalam konteks praktis.

a. Prinsip pertama: saling menghormati dan memuliakan sebagaimana Allah telah memuliakan Manusia.
b. Prinsip kedua : Menyebarkan Kasih sayang.

Hal ini merupakan eksplorasi dari risalah Islam sebagai ajaran yang utuh, karena dia datang sebagai rahmat untuk seluruh alam (rahmatan lil'alamin)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Prinsip Ketiga : Keadilan.

Secara teologis, salah satu golongan yang dijanjikan memperoleh ganjaran surga adalah pemimpin yang adil.

d. Prinsip keempat: Persamaan

Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan, persamaan sangat ditekankan khususnya dihadapan hukum.

e. Prinsip Kelima : Perlakuan yang sama

Organisasi dihuni oleh orang-orang yang berbeda. Tidak hanya memiliki perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang.

f. Prinsip keenam : Berpegang pada Akhlak yang utama.

Beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup, lemah lembut, mudah memaafkan berlapang dada, bersabar gemar menolong.

g. Prisip ketujuh : Kebebasan

Islam adalah yang menghargai kebebasan, bahkan Islam tidak suka pemaksaan.

h. Prinsip kedelapan : Menepati Janji

Dalam ajaran Islam, melarang mengingkari janji, janji merupakan hutang barang siapa yang mengingkari janji termasuk tanda orang munafik.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Motivasi

1) Definisi Motivasi

Motivasi menurut Vroom, motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu[39].Keitner &Kinickimendifinisikan motivasisebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu[40].

Motivasi diartikan sebagai“ untuk mendorong dan menekan dengan kuat“ yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu[41]. Menurut Robins Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu[42].

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Wibowo, Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan[43]. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

---

[39]. Kreitner, R. & Kinicki, A, *Organizational Behavior*. *(7th ed)*. (New York : Mc Graw Hill, 2007), 247.
[40]. Kreitner, R. & Kinicki, A,*Organizational Behavior*.....247
[41]. Morgan, C.T, *Introduction to Psychology. Seventhedition*, (Singapore : Mc Graw-Hill, 1986), 303.
[42]. Robbins, Stephen P, *OrganizationalBehavior*,(USA : Prentice Hall, 1998), 50.
[43]. Wibowo, *Manajemen Kinerja, Cetakan keempat*,(Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014), 323.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untukmembantu menaikan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *e- xtrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu[44]. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi.

Menurut Vroom motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu:

a. *Valence*

Valence mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang lebih suka tidak mendapatkan suatu hasil ketimbang memperolehnya, valensi hasil itu negatif. Apabila seseorang tidak menaruh

[44]. Armstrong, Michael,*Manajemen Sumber Daya Manusia, diterjemahkanSofyan dan Haryanto*, (Penerbit PT. Elex Media Komputindo: Jakarta, 1990), 68

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perhatian pada suatu hasil, valensinya 0. Jenjang valensi itu secara keseluruhan beranjak dari-1 sampai dengan +1.

b. Expectancy

Expectancy (harapan) adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (*probability*) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan. Karena harapan merupakan hubungan antara upaya dan prestasi, nilainya dapat beranjak dari 0 sampai 1. Apabila seorang pegawai tidak melihat adanya kemungkinan bahwa upayanya akan menghasilkan prestasi yang diinginkan, harapannya adalah 0. Sedangkan pegawai yang sangat yakin bahwa tugas dapat diselesaikan, nilai harapannya adalah 1.

c. *Instrumentality*

Instrumentality menunjukan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan. Nilai instrumentality juga beranjak dari 0 sampai dengan 1. Apabila seorang pegawai memandang bahwa promosi didasarkan atas data prestasi, instrumentality akan bernilai tinggi. Akan tetapi, apabila dasar bagi keputusan itu tidak jelas, maka ia akan memperkirakan kecil kemungkinannya[45].

[45]. Munandar, Ashar S, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Penerbit Universitas Indonesia :Jakarta, 2001)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan[46]. Motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effort- performance* dan menyenangi berbagai macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda-beda[47]. Keith Davis & Newstroom mengatakan karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya[48]. Wexley and Yukl, mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja[49].

Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya *(effort)* yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja.

3) Motivasi Kerja Islam

Allah berfirman dalam Al-Quran:

> *"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka* ***mengubah keadaan*** *yang ada pada diri mereka sendiri"* (Ar-Ra'd: 11)

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat

---

[46]. Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L,(HumanResource, 2006)

[47]. Wood, et.al,*Organizational Behavior* :*A Global Perspective*,(USA : John Wiley & Sons Inc, 2001), 150.

[48]. Davis , K&Newstroom. J.W,*Human Behavior at Work : Organizational Behavior. Seventh Edition*(Singapore: McGraw Hill Book CompanyInc, 1982), 65

[49]. Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A, *Organizational Behavior and Personel Psychology*. (USA :Richard D. Irwin Inc, 1992), 75.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagaman.

Adapun motivasi kerja Islam itu sendiri menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya[50]. Adapun makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya[51].

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan manusia

[50]. Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Yogyakarta : UII Press, 2004), 234.
[51]. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani, 2002), 25.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al- Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Menurut Ahmad, Islam adalah agama yang menghargai kerja keras[52].

Etos kerja Islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap yang menekankan pada kerja sama dalam bekerja.

Dengan kata lain motivasi kerja Islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, semangat yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*).

4) Indikator Motivasi Kerja Islam

Adapun indikator dari motivasi kerja Islam adalah sebagai berikut:[53]

a. Aqidah

Motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi aqidah adalah

[52]. Ahmad Mustaq, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta : Pustaka Al Kautsar, 2001), 16.
[53]. Abduraahim,*Faham Tauhid dan Etos Kerja* (Yogyakarta: CV Kuning Mas,1993),31- 48.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman[54].

Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistematika akidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya , namun dalam motivasi akidah ini yang dilibatkan hanya unsur iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah dan iman kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini dilibatkan karena pada waktu bekerja terlibat secara nya sehari-hari. Unsur yang lain tidak dilibatkan dalam aktifitas bekerja karena belum menjadi pemahaman iman yang biasa dilibatkan dalam proses produksi maupun meningkatkan kinerja[55].

a) Ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah "ubudiyah) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul[56].

Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa,

[54].Thahir Ibnu Shalih Jazairi, *Jawahiru al-kalamiyah*(Surabaya: Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabhan), 2.

[55]. Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam ; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya* (Jakarta: Rajawali, 1993), 26.

[56]. Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam ; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya*…… 26.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al-Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya kaffah akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

b) Muamalah

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

Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan berproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya rahmatan lil'alamin. Motivasi muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Kebutuhan

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

c. Harapan

Teori harapan berkata yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom mengemukakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya[57].

d. Insentif

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

3. Budaya Organisasi

1) Definisi Budaya Organisasi

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya

[57].Sondang P, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 292.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatuorganisasi.

Berikut beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Stephen P. Robbins

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

b. F. E. Kast dan J. E. Rosenzweig

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat- alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Dari pengertian budaya dan organisasi baik secara umum maupun secara khusus dan begitu juga dari definisi budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma atau aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi[58].

Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku, asumsi, dan keyakinan (belief) dari suatu organisasi, sementara iklim organisasi

[58]. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, cet. 1, 2009), 249.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengacu pada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma- norma, asumsi-asumsi keyakinan itu[59]. Creemers dan Reynolds (1993) menyatakan bahwa "organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization's members." Sonhadji (1991) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Greenberg dan Baron (1995) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Peterson (1984) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos. Akhirnya, Creemers dan Reynolds (1993) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiiki oleh anggota di dalam organisasi.

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

[59].Owen Robert G,*Organizational Behavior In Education*, (Englewood Cliffs, NJ : Prentice – Hall, 1991)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakrteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja menurut Oberg (1998) yaitu mendorong atau menolong para supervisor untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan: kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

2) Konsep Budaya Organisasi Islam

Dalam pandangan Islam, budaya organisasi Islam terbangun dari nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan RasulNya. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga mayarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syariat Islam disegala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan(ekonomi) dan lebih khusus dalam etika kerja atau budaya organisasi.

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu pula dengan manajemen yang Islami. Tentu nilai-nilainya adalah islam.

Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam disekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Interaksi yang ada tidak begitu saja terbentuk , akan tetapi ada item yang memfasilitasi hal tersebut, sehingga individu – individu bisa saling mengenal dan individu – individu yang mempunyai gambaran kehidupan dengan tujuan yang sama dan direalisasikan menjadi awal organisasi sebagai fasilitas dalam amar ma'ruf nahi munkar serta pengenalan individu – individu dan budaya yang di miliki.

3) Model Budaya Organisasi Islam

Da'wah berarti seruan. Karena itu da'wah Islam dapat diartikan sebagai seruan atau ajakan kepada seseorang atau kelompok masyarakat untuk mengikuti agama Islam beserta seluruh ajaran dan aturan yang ada di dalamnya. Seseorang atau sekelompok orang yang mengajak kepada Islam dapat disebut sedang melakukan da'wah islamiyah, apapun bentuk dan caranya. Agar da'wah yang dilakukan dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta memberi hasil yang memuaskan, maka perlu diselenggarakan secara kolektif melalui suatu organisasi.

Setiap organisasi Islam adalah merupakan lembaga da'wah Islam. Setiap organisasi Islam menyelenggarakan aktivitas da'wah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan berbagai macam pendekatan, baik melalui da'wah secara khusus, pendidikan, ekonomi, sosial, budaya maupun yang lainnya. Untuk menyahuti kebutuhan da'wah yang semakin beragam diperlukan organisasi Islam yang memiliki ATVMN (Asas, Tujuan, Visi, Misi dan Nilai-nilai) yang jelas. Selain itu, juga memiliki

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan ke depan. Sehingga organisasi Islam dapat ditata dengan sistim organisasi dan manajemen modern yang profesional.

a. Asas

Asas atau dasar suatu organisasi Islam adalah Islam, yang bersumber dari Al Quraan dan Sunnah Rasulullah SAW. Hal ini dicantumkan dalam salah satu pasal Anggaran Dasar organisasi, yang menunjukkan bahwa Islam menjadi dasar rujukan dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap gerak langkah organisasi tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai Islam, baik dari segi aqidah, syari'ah, ibadah maupun muamalah. Karena itu, suasana islami harus kental menyelimuti setiap aktivitas maupun aktivisnya, baik Pengurus maupun anggota. Aktivitas yang diselenggarakan merupakan manifestasi interaksi dengan Al Quraan dan As Sunnah dalam bentuk aneka realisasi Program Kerja maupun kerja rutin sehari-hari.

Asas Islam bagi suatu organisasi Islam adalah sangat penting sekali. Asas menunjukkan jati diri dan motif pembentukan dan pengembangan organisasi. Asas juga merupakan rujukan dalam memutuskan permasalahan-permasalahan organisasi, sekaligus untuk menjaga dari terjadinya penyelewengan (korupsi) oleh orang-orang atau kelompok yang tidak bertanggungjawab. Karena itu, apabila suatu organisasi yang mengatasnamakan Islam telah menunjukkan terjadinya gejala penyimpangan dari

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

asas Islam dalam aktivitas maupun keputusan yang diambilnya, maka itulah saatnya untuk diingatkan para aktivisnya agar kembali kepada jalan yang benar.

Untuk memberikan pemahaman yang sama tentang asas Islam bagi para aktivisnya, maka organisasi Islam perlu menyusun tafsir asas. Penafsiran ini merupakan cara pandang organisasi terhadap nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al Quraan dan As Sunnah, yang berkaitan dengan landasan gerak, aktivitas dan cita-cita yang akan diwujudkan oleh organisasi. Tafsir asas diajarkan dalam pelatihan organisasi Islam, terutama bagi anggota baru. Sehingga terjadi kesamaan dan kesinambungan ide atau cara pandang semua aktivis terhadap nilai-nilai Islam yang dipahami organisasi.

4) Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifahfil ardhi* (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh ‘alam). Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin dibumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai *khalifah fil ardhi* dimuka bumi, dan pembawa *rahmatan lil ‘ālamin* inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebaga seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.

Islam menganjurkan dan mendorong proses bekerja atau produksi mengingat pentingnya kedudukan produksi dalam menghasilkan sumber-sumber kekayaan. Bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber yang mencukupi kebutuhan masyarakat.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Islam berbeda dengan agama lainnya karena telah menjadikan bekerja atau produksi sebagai bagian ibadah jika disertai dengan niat dan pengharapan atas pahala kebaikan dari Allah SWT. Dengan bekerja, kaum muslimin berharap untuk bertemu dengan Allah SWT.

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.

Pemilik dan manajer perusahaan Islami juga menjadikan obyek utama proses produksi sebagai ”memperbesar sedekah”. Tentang obyek ini tidak perlu harus punya arti ekonomi seperti dalam sistem ekonomi pasar bebas. Dalam masyarakat yang percaya bahwa pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap perusahaan, seperti meningkatnya permintaan atas produksinya.

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kelima, Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.

Keenam, Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus, Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari akivitas tersebut. Produk-produk atau jasa akbat aktivitas dalam kategori ini hanya memberikan dampak ketidak seimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi *rahmatan lil 'alamiin* ekonomi Islam tidak tercapai.

Ketujuh, Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah) Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

Larangan riba disertai dengan perintah sholat, zakat dan keduanya adalah memberitahukan rukun Islam yang lima, bahwa rukun Islam yang lima itu tidak dapat bersatu dengan riba. Disamping itu pula

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengandung sustu maksud lagi, yaitu kalau sholat dan zakat itu rukun Islam kebahagian lahir dan batin, maka riba itu adalah musuhnya zakat di dalam Islam, atau memberantas dan membekukan riba dalam masyarakat adalah syarat mutlak supaya dapat berlakunya sholat dan zakat dengan sempurna sesuai dengan tuntunan agama Islam.

4. Kinerja

1) Definisi Kinerja

Pengertian kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[60]. Menurut Mahsun kinerja (performance) adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan[61]. Menurut Edison et al. kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya[62].

Pengertian kinerja menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Pasolong "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang

[60]. Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: Rosda, 2008), 103.
[61]. Mahsun, Mohammad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*,(Yogyakarta: BPFE, 2006), 25
[62]. Edison, Dr Emron., Anwar, Dr Yohny., Komariyah, Dr Imas, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta, 2016), 190.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya"[63].

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."[64]

Wirawan menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu[65].

Kinerja dari sudut pandang kegunaan itu sendiri, Siagian menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting

63. Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*,(Bandung : Alfabeta, 2010)
64. Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
65. Wirawan,*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empa, 2009)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM[66].

Porter & Lawler menyatakan bahwa "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang akan berasal dari perbuatannya. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2) Faktor- faktor dan indikator Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono adalah sebagai berikut[67]:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif

[66]. Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (PT. Rineka Cipta. Jakarta, 2019)
[67]. Prawirosentono Suyadi,*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPEF, 2008), 27.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari- cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara antara lain[68]:

i. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya

[68]. Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Penerbit Refika Aditama, 2009)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

ii. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.`

iii. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

iv. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikan dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

v. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian yang ada dalam latar belakang, rumusan masalah serta tujuan penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis 4 (empat) pengaruh variabel yang penting yaitu: kepemimpinan Islam dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Penelitian ini awalnya mengacu pada pentingnya komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat penting dan memegang faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena itulah penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh variabel variabel lain selain komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan Islam dan motivasi.

Penelitian ini diawali dari kajian teori yang di mulai dari teori Kepemimpinan Islam yang mengkaji tentang peran pemimpin. Kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Kepemimpinan membuat karyawan bekerja hanya sesuai keinginan pimpinan, komunikasi sepenuhnya kearah karyawan dan mengabaikan psikologis karyawan, kepuasan kerja karyawan tidak berjalan sesuai harapan, pemimpin tidak memberi kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang lain,yang dengan berjalannya waktu akan mengakibatkan penurunan motivasi, yang selanjutnya menurunkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan/pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

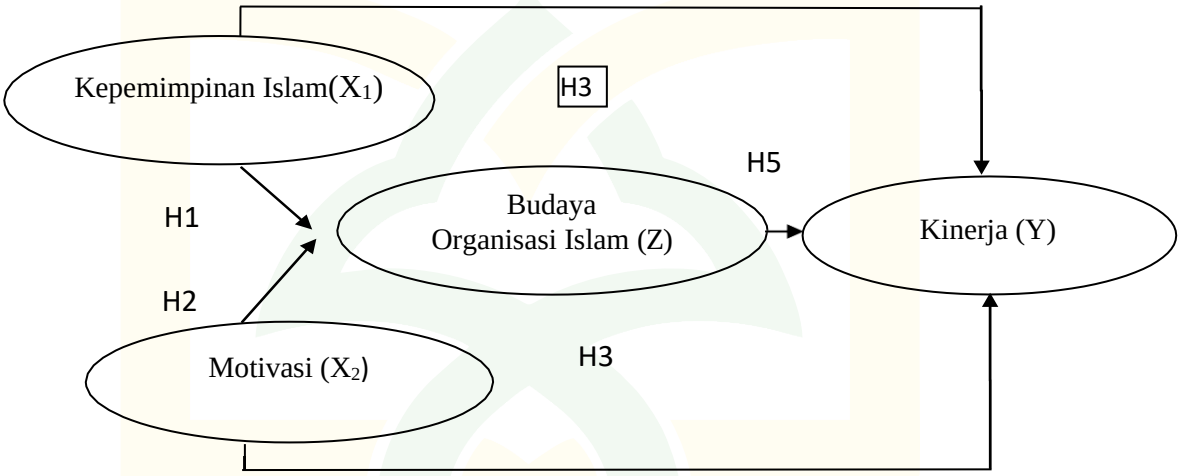
Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi lembaga akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Salah satu variabel yang secara konsisten secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.

Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

Kerangka konseptual perlu untuk disusun dengan tujuan untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel eksogen, variabel intervening dan variabel endogen. Preposisi yang didasarkan pada studi teoritik dan studi empiris akan jelas berapa banyak hipotesis yang harus disusun, variabel- variabel yang terkandung dalam masing-masing hipotesis dan bagaimana hubungan pengaruh antar variabelnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi Islam sebagai variabel

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

intervening. Penelitian ini menggunakan Analisis SEM yang menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan Islam (X1) dan motivasi (X2) terhadap budaya organisasi Islam (Y) dengan kinerja sebagai variabel intervening (Z). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 1.1



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dimana:

X_1	=	Kepemimpinan Islam
X_2	=	Motivasi
Z	=	Budaya organisasi Islam
Y	=	Kinerja

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dalam hal ini hipotesis sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban yang sebenarnya.

Hipotesis dalam statistik, terdapat hipotesis kerja atau alternatif (Ha) dan hipotesis nol (Ho). Artinya bahwa Ha adalah menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel X1, Variavel X2, dan adanya pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada pernyataan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaanya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawannya akan tinggi. Hasil penelitian Fatokun (2010) dan Oluyesi dan Hamed (2009) membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Nawawi (2006) , menyimpulkan kepemimpinan yang efektif dalam hal motivasi kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaandan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

c. Pengaruh kepemimpinan Islam Terhadap budaya organisasi

budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara- cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis. Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adapt istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi ekstrenal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada angota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait degan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua bentuk yaitu konkrit dan abstrak. 1) Konkrit, hal ini bisa dilihat dari cara anggota

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

melayani konsumen, cara berpakaian anggotanya. Dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja. 2) Abstrak, hal ini bisa dilihat secara kasat mata. Bentuk ini merupakan bagian yang paling sukar diubah karena terdapat pada sisi kognitif sistem nilai sebuah budaya perusahaan. Disini budaya perusahaan berbentuk ide atau gagasan anggota organisasi tentang lingkungannya yang relatif stabil dari waktu ke waktu walau anggota berubah.Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Kepemimpinan Islam Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi Pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaandan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Budaya Organisasi

Kinerja karyawan dan tenaga pendidik maupun organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan.

Pemimpin merupakan salah satu motivator bawahannya dalam suatu organisasi, sehingga terdapat kaitan yang erat diantara keduanya. Pada masa pertumbuhan perusahaan pemimpin berperan memotivasi karyawannya dengan sifat/karakteristik seorang pemimpin yang dimilikinya dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Heryanto (2004) menunjukkan bahwa meningkatnya

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

motivasi mengakibatkan peningkatan pada budaya organisasi, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi Pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaandan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

e. Pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi Islam

Kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan sehingga dapat meingkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana budaya organisasi yang diharapkan, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H5 : Pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dasarnya merupakan suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan suatu tujuan dan kegunaan tertentu[69]maksudnya adalah suatu kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasioanl, empiris,* dan *sistematis,* yang mana dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui berbagai cara yang digunakan, serta proses yang digunakan dalam penelitian itu sendiri menggunakan langkah-langkah tertentu yang sifatnya logis. Menurut Sugiono[70], Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian tersebut dapat digunakan untuk memahami,memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian menggunakan paradigma kuantitatif. Paradigma kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandasakan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan[71]. Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research* atau *confirmatory research*,

[69].Sugiono,*Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2017), 2.
[70]. Sugiono,*Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 3.
[71]. Sugiono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 11.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan kausalitas antar variabel, melalui pengujian hipotesis (dengan menggunakan statistik inferensial)[72]. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan dan tenaga pendidik yang berada dilingkungan Universitas Islam Zainul Hasan Genggong.

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan juga karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan[73]. Sedangkan menurut Arikunto[74]Populasi adalah sekelompok unsur elemen yang menjadi objek penelitian. Dari kedua pengertian tersebut, menjelaskan pada intinya populasi tidak hanya orang, namun bisa juga berupa objek dan benda-benda alam, bukan juga sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek, tapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

IAIN JEMBER

[72]. Solimun, Aji Achmad Rinaldi, Nurjannah, *Metode Statistik Multivariat*, (Malang: UB Press, 2017), 77.
[73]. Sugiono,*Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 80
[74]. Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 134

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Sampel

Menurut Sugiono[75]mendifinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi dalam penelitian yang dilakukan besar, sedangkan peneliti tidak memungkinkan untuk menggunakan semua populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yaitu menggunakan *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel[76]. Adapaun teknik dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan sampling insidental, yakni teknik penentuan sampel yang berdasarkan pada kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, dengan syarat apabila orang tersebut berada dilingkungan Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

Menurut Arikunto yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti[77].

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian merupakan hal penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian tersebut, oleh karenanya dalam penelitian,

---

[75]. Sugiono, *Statistik untuk penelitian*,(Bandung: Alfabeta, 2014), 62.
[76]. Sugiono,*Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 84
[77]. Arikunto Suharsimi,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 134.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup[78].

   Kuesioner di dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang terdapat dua bagian, yaitu bagian *pertama*, adalah bagian yang tersiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh datan pribadi responden. Kemudian bagian yang *kedua*, adalah digunakan untuk meperoleh data tentang dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang telah di kembangkan menjadi sebuah pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert*.

2. Studi Dokumentasi

   Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yangberupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, legger, agenda dan sebagainya[79]. Metode ini penulis menggunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter, misalnya sejarah dan gambaran umum Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

[78]. Sugiono,*Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 199
[79]. Arikunto Suharsimi,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998),236.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

D. INSTRUMENT PENELITIAN

Dalam penyusunan instrumen seperti kuesioner, indikator-indikator yang kemudian akan dijadikan sebagai pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner tersebut, kemudian dikembangkan dari faktor-faktornya. skala pengukurannya dapat berupa skala ordinal, yaitu angka yang diberikan dimana angka-angka tersbut mengandung pengertian tingkatan, ukuran ini digunakan untuk mengurutkan objek dari yang terendah ke yang tertinggi ataupun sebaliknya, ukuran ini tidak memberikan nilai yang absolute. Tapi hanya sebatas sebagai rangking atau urutan. Dan untuk mengukur kuesioner adalah dengan skala *likert*. Skala *likert* merupakan kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Skala ini umumnya menggunakan lima angka penilaian , diantaranya :

Tabel 7 Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	STS= Sangat Tidak Setuju	1
2	TS= Tidak Setuju	2
3	CS= Cukup Setuju	3
4	S= Setuju	4
5	SS= Sangat Setuju	5

Menurut Hair dalam Ferdinand, ukuran sampel dianggap sesuai dengan SEM bila berjumlah 100 sampai 200 sampel[80]. Jumlah sampel yang digunakan

[80]. Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, (Badan Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang, 2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam penelitian ini berjumlah 154 sampel. Jumlah ukuran sampel tersebut dianggap sudah sesuai dalam pengolahan data menggunakan *software* SEM AMOS.

Hair et. Al., menyatakan bahwa ukuran sampel yang representatif adalah antara 100 – 200[81]. Selain itu memberi saran bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimasi parameter. Penentuan jumlah sampel minimal pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair et al., bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang di gunakan pada kuesioner[82], maka dari itu peneliti mengasumsikanukuran sampel minimum yang disarankan dalam penggunaan SEM adalah sebanyak 100 atau menggunakan perbandingan 5-10 kali jumlah observasi untuk setiap estimated parameter atau indikator yang dipakai.

Minimum sampel = Jumlah Indikator x 4
= 32 x 4
= 128
Maksimum sampel = Jumlah Indikator x 10
= 32 x 10
= 320

Berdasarkan rumus diatas, maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 sampel dan ini sudah sesuai dalam pengolahan data dengan menggunakan software SEM AMOS.

[81]. Hair et al., *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, (Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey, 1998)
[82]. Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., *Multivariate Data Analysis*, (7th Edition, Person Prentice Hall, Essex, UK, 2010)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

E. SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari sumbernya atau data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, yakni Pengaruh Kepeminpinan Islam Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melaui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian. Namun, data penelitian tersebut diperoleh dari pihak lain seperti hasil penelitian terdahulu, jurnal maupun hasil survey dari lembaga tertentu.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner. Metode kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan formal secara konsisten, terangkai, dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Peneliti menggunakan kuesioner karena kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Sedangkan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* adalah salah satu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

cara untuk menentukan skor dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan memilih salah satu jawaban yang ada. Pengujian variabel-variabel yang diteliti, pada setiap jawaban akan diberikan skor[83].

3. Teknik Analisis Data

Menurut Ghazali Instrument / kuesioner yang telah selesai dibuat sebelum digunakan untuk mengumpulkan data harus dilakukan pengujian instrumen sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan valid dan reliabel[84].

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan mengisi kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner tersebut berisi tentang daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert 1 s/d 6 untuk memperoleh data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

4. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya pengujian validitas skala memberitahukan derajat suatu kecermatan dalam pengukuran dari suatu skala. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam menilai pengujian skala dibutuhkan sejumlah bukti yang akurat sesuai dengan data. Untuk itu

---

83. Uma Sekaran, *Metode Penelitiaan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat. Suliyanto, 2006), 32.
84. Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan, Partial Least Square (PLS). Edisi 4*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas, 2014)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam mengevaluasi penelitian ini, maka peneliti akan mengikuti aturan sebagai berikut:

a. Skala yang digunakan harus reabel
b. Konstruk dari butir-butir pernyataan skala harus mencerminkan terkait kesesuaian yang akan diukur.

Banyaknya bukti bukti yang dapat ditunjukkan, maka alat ukur tersebut semakin baik validitasnya. Serangkaian bukti yang telah dilakukan dalam pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika *r* hitung > r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan **valid atau sig < 0.05**
2. Jika r hitung < r table maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan **tidak valid atau sig > 0.05**

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table , jika r hitung > r table dan nilai positif maka item atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid.

5. Analisis SEM-AMOS

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *SEM-AMOS*. Dalam menggunakan SEM terdapat beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Ukuran sampel minimum yang disarankan dalam penggunaan SEM adalah sebanyak 100 atau menggunakan perbandingan 5-10 kali jumlah observasi untuk setiap estimated parameter atau indikator yang dipakai.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Normalitas dan linearitas, normalitas dapat diuji melalui gambar histogram data. Uji linearitas dilakukan dengan scantterplots dari data yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linearitas.
3. Outliers, *outliers* yaitu observasi nilai nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yang muncul karena kombinasi karakteristik yang unik.
4. Multikolinieritas dan singularitas, nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberikan indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas.

6. Uji konfirmatori

Uji confirmatory faktor analysis (*CFA*) merupakan alat analisis dalam menguji dimensionalitas pada suatu konstruk, yaitu melakukan pengukuran suatu model (*meansurement model*) dalam pengujian validitas dan reabelitas dari indicator pembentuk konstruk yang berbentuk undimensional atau multidimensional. Untuk menguji *CFA*ada perbedaan di mana bentuk undimensional dapat dilakukan dengan *firs order confirmatory* faktor analysis dan bentuk multidimensional dapat dilakukan pengujian dengan second order confirmatory faktor analysis dalam penelitian.

7. Uji Kesesuaian Model Lengkap (Structural Model)

Terdapat *goodnessof fit index* untuk pengukuran baik tidaknya atau kebenaran model yang akan diajukan[85]. Berikut beberapa *goodness of fit*

[85]. Hair, dkk, *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition*, (Edition 6. New Jersey, 2006)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

index dan cut-off value-nya yang dipakai dalam penelitian ini yang nantinya digunakan untuk menguji kebenaran apakah suatu model dapat diterima atau ditolak. Pengujian kesesuaian model lengkap dilakukan dengan menggunakan kriteria *goodness of fit index* yang harus dipenuhi dari model dalam penelitian. Adapun kriteria goodness of fit index adalah sebagai berikut[86]:

Kriteria Goodness of Fit	*Nilai acuan*
Chi-Kuadrat	Kecil mendekati Nol
Probability p value	>0.05
CMIN/df	>2.00
RMSEA (The Roats Mean Square Error of Apromixation)	0,05 & 0.08
GFI (Goodness of Fit Index)	>0.90
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	>0.90
TLI (Tucker Lewis Index)	>0.90
CFI (Comparative Fit Index)	>0.90

Keterangan :

1. *Chi-square* Analisis ini digunakan untuk mengukur apakah sebuah model sesuai dengan data. *Chi square* sangat sensitif dengan sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Oleh karena itu pengujian ini perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya.

[86]. Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan, Partial Least Square (PLS). Edisi 4*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas, 2014)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Nilai probabilitas chi square p>0.05, menandakan bahwa data empiris sesuai dengan teori atau model.

2. *The root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* RMSEA merupakan ukuran yang mencoba untuk memperbaiki kecenderungan chi-square statistic menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 dan 0.08 mengidentifikasi indeks yang baik untuk menerima kesesuaian model.
3. *The Goodness of fit Indexs (GFI)* Indeks GFI menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai GFI >0.90 menunjukkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.
4. *Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)* Inidek ini merupakan penggambaran dari GFI yang telah disesuaikan dengan ratio dari Degree of Freedom. Analog dengan R2 pada regresi berganda. Nilai yang direkomendasikan pada AGFI>0.90.
5. *Tucjer lewis InDEX (TLI).* Merupakan indeks kesesuaian incremental *(incremental fit index)* yang membandingkan antara model yang diuji terhadap baseline model.TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat omplesits suatu model. Nilai yang direkomendasikan untuk diterimanya sebuah model adalah >0.90 dan jika model tersebut semakin mendekati 1, maka menunjukkan tingkat kesesuaian model yang sangat baik.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran suatu sampel dalam kontruk.

6. *Normed Fit Index (NFI)* Indeks ini merupakan ukuran perbandingan antara purposed model dan null model. Nilai yang direkomendasikan adalah NFI >0.90.
7. *Normed Corporative Fit Index (CFI)* Tes ini secara bersama sama dengan TLI disarankan untuk dipakai dalam penelitian model karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan ukuran kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan nilai CFI dari 0 sampai 1. Model yang baik mempunyai nilai lebih besar dari CFI >0.90

8. Uji Hipotesis

Seluruh hipotesis yang diajukan akan diuji dengan melihat hasil dari analisis tanda dan besaran serta signifikansi value sesuai dengan yang telah ditentukan, apabila tanda sesuai dengan teori dan signifikan < 0.05 maka dinyatakan terbukti atau diterima, sedangkan jika tidak sesuai dengan teori dam signifikan >0.05 maka hipotesis di tolak.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. PAPARAN DATA ATAU DESKRIPSI DATA

1. Gambaran Umum Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH)

a. Sejarah dan Profil Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH)

Universitas Zainul Hasan Genggong adalah universitas swasta yang berkedudukan di Kraksaan Probolinggo Jawa Timur. Universitas ini merupakan unit pendidikan dari lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Pesantren Zainul Hasan Genggongdan pengelolaannya dilaksanakan oleh Yayasan Pendidikan Pesantren Zainul Hasan dengan akte notaris Kanjeng Raden Toemenggung Boemidirdjo, Nomor akte notaris Goesti Johan (notaris Surabaya) akte nomor : III, Tanggal 17 Nopember 1980.

Universitas ini didirikan pada tanggal 31 Desember 1968 M (11 Syawal 1368) dengan Surat Keputusan dari Shohibul Bait Pesantren Zainul Hasan nomor: 001/SB/DA/68, tanggal 11 syawal 1368 H/21 Desember 1968 M, dengan mengangkat KH. Syaifour Rizal sebagai Rektor Universitas Zainul Hasan Genggong Kraksaan dan Habib se-Jawa Timur pada Tanggal 11 Syawal 1388 H / 19 Maret 1969 M, diresmikan kedua pada tanggal 1 Muharrom 1389 H / 19 Maret 1969 M, oleh Menteri Agama Koordinator Kesejahteraan Rakyat KH. Idham Ghalid.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Peresmian berdirinya Universitas Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo ditandatangani saudara Nur Shahib,SH,dengan Surat Keputusan Rektor Nomor: 074/R/BR/II/69 tanggal 20 Desember 1969 M /11 syawal 1989 H.Maksud dan tujuan didirikannya Universitas Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo adalah melaksanakan kesejahteraan sosial dan pendidikan dalam masyarakat Islam dengan mencetak sarjana-sarjana muslim Pancasila sejati, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cakap, susila dan bertanggungjawab akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang diridhoi oleh-Nya.

Usaha pengembangan Fakultas Tarbiyah Islamiyah dilakukan dengan berupaya mendapatkan status melalui pengajuan surat permohonan kepada Menteri Agama melalui Ditbinpertais dengan surat Rektor Nomor : 016/R/GG/II/71, tanggal 23 Januari 1971. Terhitung sejak tanggal 1 Pebruari 1971, kedudukan Fakultas Tarbiyah menjadi status terdaftar. Beberapa bulan kemudian dilayangkan surat permohonan Rektor Universitas Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo Nomor: 051/R/GG/IV/71 bertepatan dengan tanggal 14 April 1971, dan pada tanggal 25 Juni 1971 Fakultas Tarbiyah Islamiyah Zainul Hasan sebagai Perguruan Tinggi Agama mendapatkan status ”diakui” sesuai pasal 7 Peraturan Menteri Agama Nomor 2 tahun 1964, sehingga ijazah Bakaloreat (Sarjana Muda Lengkap) yang dikeluarkan oleh Fakultas Tarbiyah

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN Al-Jami'ah, dapat diakui dengan mentaati ketentuan yang telah dikeluarkan oleh Departemen Agama RI.

Pusat kegiatan perkuliahan dilaksanakan di areal yang terletak di Jalan Raya Panglima Sudirman 360 dengan nomor telepon (0335) 842178 Kraksaan Probolinggo Jawa Timur, dengan luas tanah 0,750 H, dan luas gedung 1280 persegi, status tanah milik sendiri. Perkembangan sarana fisik, penambahan dan pembinaan staf pengajar maupun staf administrasi, serta usaha peningkatanmutu ilmiah sejak berdirinya Universitas Zainul Hasan hingga sekarang terus dilakukan. Demikian halnya pembinaan terhadap mahasiswa juga terus ditingkatkan.

Pada tahun 1988, Fakultas Tarbiyah Islamiyah Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo dirubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo dengan status "terdaftar" berdasarkan SK Menteri Agama Nomor 58 Tahun 1995, tertanggal 11 Maret 1989.Selanjutnya pada tahun 1997, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Zainul Hasan berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo dengan program sarjana S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah) status "diakui" berdasarkan SK Menteri Agama RI, nomor : 420 tahun 1995, tertanggal 30 Agustus 1995.

Selanjutnya, pada tanggal 2 April 2014, Sekolah Tinggi Agama Islam Zainul Hasan Genggong beralih status menjadi Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong dengan surat keputusan Direktur

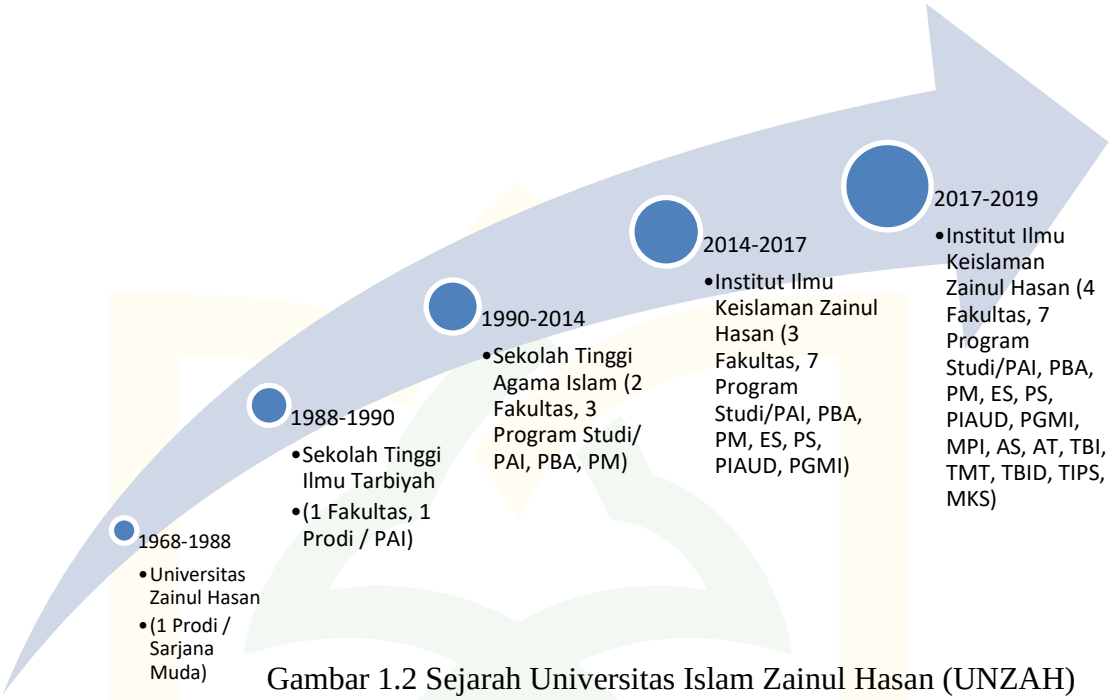
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Islam No. 1856. Sejak dikeluarkannya surat keputusan Ini, kampus ini sudah resmi berubah menjadi institut dengan akronim INZAH. Bersamaan dengan konversi ini, struktur dan infrastruktur kampus pun juga dirubah menyesuaikan dengan kebutuhan Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong.

Perkembangan pendidikan semakin pesat di wilayah Kota Kraksaan, Kabupaten Probolinggo dan Kota Probolinggo semangat untuk melanjutkan pada Pendidikan Tinggi, di mana berdasarkan survey yang dilakukan oleh Tim Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong menunjukkan indikator 95% lulusan Pendidikan Menengah, baik madrasah maupun sekolah, akan melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan membutuhkan berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan oleh masayarakat, yang semula Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong memiliki 1 Program Studi dari naungan Universitas Zainul Hasan (UNZAH) dan beralih status menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT), kemudian menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), hingga kemudian menjadi Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong (INZAH) yang mempunyai 15 Program Studi, yaitu: Program S-1 Pendidikan Agama Islam, S-1 Pendidikan Bahasa Arab, S-1 Manajemen Pendidikan Islam, S-1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, S-1 Pendidikan Anak Usia Dini, S-1 Tadris Bahasa Indonesia, S-1 Tadris Bahasa Inggris, S-1 Tadris Matematika, dan Tadris IPS, S-1 Perbandingan Madzhab, S-1

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ahawalus Syahsiyah, S-1 Akhlak Tasawuf, S-1 Ekonomi Syri'ah, S-1 Manajemen Keuangan Syari'ah, S-1 Perbankan Syari'ah.



Gambar 1.2 Sejarah Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH)

b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Universitas Islam Zainul Hasan (UNZAH)

i. **VISI**

Pendidikan tinggi pelopor khaira ummah yang unggul di tingkat nasional pada tahun 2025

ii. MISI

1. Melaksanakan kegiatan nilai-nilai Keislaman dan khaira ummah.
2. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan multimetode berbasis satlogi santri dan 9 budi utama santri.
3. Melaksanakan kegiatan penelitian untuk menghasilkan inovasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara kontinyu sesuai dengan kebutuhan masyarakat melalui pendekatan multidisipliner.
5. Menyelenggarakan kerjasama di bidang pengelolaan manajemen dan pengembangan kompetensi trid harma perguruan tinggi secara berkelanjutan.

iii. **TUJUAN**

a) Meningkatkan nilai-nilai keislaman dan khaira ummah di setiap kegiatan yang ada di institusi.
b) Terwujudnya kegiatan pendidikan dan pengajaran di lingkungan institusi melalui multimetode berbasis satlogi santri dan 9 (sembilan) budi utama santri.
c) Menghasilkan inovasi-inovasi penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi
d) Menghasilkan kegiatan pengabdian masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat melalui pendekatan multi-disiplin secara berkelanjutan
e) Terwujudnya kerjasama dalam ranah pengelolaan manajemen dan pengembangan kompetensi Tri Dharma Perguruan Tinggi secara berkelanjutan.

iv. **SASARAN**

a) Peningkatan pengakuan mutu pendidikan
b) Pembinaan kemampuan mahasiswa dalam bidang pendidikan dan bahasa asing (Bahasa Arab dan Inggris)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c) Peningkatan kapasitas, kuantitas, dan kulitas SDM dalam hal mutu akademik maupun dalam mutu kependidikannya

d) Peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian universitas

e) Peningkatan kuantitas dan kualitas pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama

f) Peningkatan sarana dan prasara pendidikan yang berstandart nasional

2. Gambaran Umum Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

a. Sejarah Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

Kampus terpadu yang terdiri dari Institut Agama Islam (IAI), Sekolah Tinggi Teknologi (STT), dan Sekolah Tinggi Kesehatan (STiKes) Nurul Jadid ini memiliki sejarah panjang tersendiri sebelum ketiganya resmi digabung menjadi Universitas.

Di dalam buku KH Zaini Mun'im: Pengabdian dan Karya Tulisnya yang disusun oleh M. Masyhur Amin dan M. Nasikh Ridwan disebutkan, berawal dari kegelisahan KH Zaini Mun'im akan adanya "kristenisasi" oleh kelompok-kelompok keagamaan lainnya (non muslim) di Indonesia waktu itu. Karena ada upaya "kristenisasi" itulah lalu Kiai Zaini menggagas adanya upaya peningkatan dalam kegiatan dakwah di kalangan umat Islam.

Terutama peningkatan para da'i agar tidak selalu menggunakan strategi tradisional dan konvesional, namun harus didukung juga dengan kemampuan teoritis dan ilmiah.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Gagasan tersebut disebarluaskan terhadap kalangan masyarakat oleh Kiai Zaini, sehingga mendapat respon-respon positif dari kalangan tokoh masyarakat untuk mendirikan lembaga yang bersifat permanen dan sitematis.

Tepat pada tanggal 20 Juli 1968 gagasan tersebut terwujud saat acara Musyawarah kerja Pengurus Wilayah NU Jawa Timur di Lumajang, yang merekomendasikan untuk mendirikan pendidikan Akademi Dakwah dan Pendidikan Nahdlatul Ulama (ADIPNU), yang tempatnya dipercayakan di PP. Nurul Jadid di bawah asuhan Kiyai Zaini Mun'im.

Selama kurun waktu kurang dari tiga bulan, Ketua Umum PBNU, KH. Idham Chalid meresmikan pendirian ADIPNU di Pesantren Nurul Jadid pada tanggal 1 September 1968 (Sejarah Alm. KH Zaini Mun'im dan Pesantren Nurul Jadid, M. Rahwini Anwar).

Pada tanggal 17 Juni 1971, sesuai saran Prof. Ismail Ya'qub, Rektor pertama IAIN Sunan Ampel Surabaya, ADIPNU akhirnya diubah menjadi Perguruan Tinggi Ilmu Dakwah (PTID).

Sejak tahun 1971-1979, PTID Nurul Jadid telah berhasil melulusakan 67 orang sarjana muda. Sebagian ada yang melanjutkan ke tingkat doktoral, sebagain lagi terjun ke dalam kancah perjuangan masyarakat (KH Zaini Mun'im: Pengabdian dan Karya Tulisnya, M. Masyhur Amin, M. Nasikh Ridwan).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Gambar 1.3 Sejarah Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

Dalam perkembangannya, Pendidikan Tinggi di Nurul Jadid kian pesat, terbukti pada tanggal 1982 berdiri Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS). Empat tahun kemudian, tepatnya pada tanggal 21 Juli 1986 berdiri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT).

Tanpa menunggu lama, untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, akhirnya ketiga perguruan tinggi (PTID, STIS dan STIT) berubah menjadi Institut Agama Islam Nurul Jadid dengan tiga Fakultas pada tahun 1988 (*Profil Pondok Pesantren Nurul Jadid*, Cetakan 2004).

Diantaranya Fakultas Dakwah (Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Agama), Fakultas Syariah (Jurusan Peradilan Agama/Qodlo'), dan Fakultas Tarbiyah (Jurusan Pendidikan Agama Islam).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tidak sampai disitu, PP. Nurul Jadid juga mengembangkan Akademi Komputer dan Manajemen Informatika (AKOMI) pada tahun 1996, yang bermula dari kursus komputer, Nurul Jadid Computer (NJC) pada tahun 1992 (*sttnj.ac.id*).

Empat tahun kemudian, tahun 1999, AKOMI berkembang menjadi Sekolah Tinggi Teknologi atas kerjasama Pendidikan Tinggi AKOMI dengan Kopertis Wilayah VII, Universitas Brawijaya Malang, PT. PLN Unit Pembangkit Paiton.

Selanjutnya, atas desakan kebutuhan masyarakat untuk adanya pendidikan tentang ilmu kesehatan, maka pada tahun 2009, PP. Nurul Jadid mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKes) dengan dua jurusan: S1 Keperawatan dan D3 Kebidanan.

Setelah melalui sejarah panjang berdirinya pendidikan tinggi di PP. Nurul Jadid, pada 29 Oktober 2017, Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Ak, Ph.D, Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) ketiga perguruan tinggi (IAI, STT, STIKes) disatukan dan diresmikan menjadi Universitas Nurul Jadid saat acara Prosesi Wisuda Bersama Kampus Terpadu Nurul Jadid. Kini **UNUJA** (Universitas Nurul Jadid) dipilih untuk menamai ketiga perguruan tinggi tersebut.

b. Profil Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

Era globalisasi menuntut pengelolaan berbagai aspek kehidupan dilaksanakan secara profesional yang dicirikan dengan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas dan keberlanjutan (sustainability) yang tinggi.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tuntutan profesionalisme pengelolaan juga sangat dibutuhkan dalam pengelolaan universitas atau perguruan tinggi agar dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan spiritual sehingga segala aktivitas yang dilakukan dapat menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja serta integritas tinggi dalam upaya pencapaian peningkatan daya saing bangsa.

Pengelolaan yang benar dan tepat sasaran serta sesuai dengan kaidah manajerial seluruh potensi sumberdaya yang dimiliki perguruan tinggi merupakan inti dari kegiatan manajemen perguruan tinggi yang baik. Keberadaan dan kesiapan berbagai piranti yang menyangkut tatanan kerja, peraturan, nilai dan tatanan organisasi yang dapat menunjang tugas dan fungsi organisasi berjalan dengan efektif merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki oleh perguruan tinggi.

Penyelenggaraan lembaga perguruan tinggi merupakan implikasi dari transformasi masyarakat dengan harapan mampu mengadaptasi dan mengantisipasi perubahan dari masyarakat pedesaan menjadi masyarakat perkotaan, dari perekonomian lakol menjadi perkonomian global, dari budaya tradisional menjadi budaya dunia, dari masyarakat industri ke masyarakat informasi, dari bisnis manufaktur ke bisnis karya budaya pikir, serta perubahan moralitas etika budaya yang berbeda dari sistem nilai budaya yang ada.

Konsekuensi di atas memperlihatkan bahwa sebuah pola pendidikan mencitrakan terintegrasinya hubungan manusia dalam suatu sistem bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dan bahkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sistem masyarakat internasional, sebagai suatu sistem yang akan mampu mengisi setiap kesenjangan. Pendidikan setidak-tidaknya akan mempertautkan kesenjangan agama, sosial, ekonomi, politik, ilmu penegetahuan, teknologi, dan budaya. Bahkan kesenjangan tersebut dengan sendirinya akan tersambungkan secara efektif, efesien, dan sarat makna.

Sehubungan dengan upaya mewujudkan dan menindaklanjuti kebijakan pemerintah tentang pemerataan dan perluasan akses terhadap pendidikan tinggi di Indonesia, untuk menhadapi era globalisasi yang penuh dengan berbagai peluang, tantangan dan ancaman, maka dibutuhkan usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia, keuletan efisiensi, ketahanan mental, dan profesionalismenya. Semua potensi itu harus digerakkan secara utuh, menyeluruh, dan terpadu dengan konsepsi yang matang berorientasi kemandirian. Karena itulah perlu dikembangkan suatu format pendidikan yang mampu mengintegrasikan ilmu keagamaan, teknologi, bisnis, dan ilmu kemanusiaan sesuai dengan Visi Misi Yayasan Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

Yayasan Nurul Jadid Paiton Probolinggo telah memiliki aset di 3 (tiga) Perguruan Tinggi yaitu Institut Agama Islam Nurul Jadid (IAINJ), Sekolah Tinggi Teknologi Nurul Jadid (STTNJ) dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nurul Jadid (STIKESNJ), dan masing-masing perguruan tinggi tersebut secara profisional telah membuktikan diri mampu mengelola beberapa program studi dengan tidak

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengakibatkan beban tambahan bagi pemerintah (secara finansial) dan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dan daya saing global.

Dalam usaha mewujudkan harapan di atas, maka pada tanggal 5 Agustus 2017 Yayasan Nurul Jadid mengajukan penyatuan perguruan tinggi dan pembukaan 7 (tujuh) Prodi Baru yaitu; 1) Prodi Sistem Informasi, 2) Prodi Teknologi Informasi, 3) Prodi Rekayasa Perangkat Lunak, 4) Prodi Pendidikan Matematika, 5) Prodi Pendidikan Bahasa Inggris, 6) Prodi Ekonomi, dan 7) Prodi Hukum. Pengajuan penyatuan dan pembukaan prodi baru tersebut diajukan ke Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi menjadi Universitas Nurul Jadid sesuai dengan Permenristekdikti No. 100 Tahun 2016 Tentang Pendirian, Perubahan, Dan Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, Serta Pendirian, Perubahan, dan Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta.

Dengan tekad dan semangat yang kuat pada tanggal 19 Oktober 2017 telah dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 589/KPT/I/2017 tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nurul Jadid, Sekolah Tinggi Teknologi Nurul Jadid, dan Institut Agama Islam Nurul Jadid Paiton menjadi Universitas Nurul Jadid di Probolinggo yang diselenggarakan oleh Yayasan Nurul Jadid.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Visi, Misi dan Tujuan Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

1. VISI:

Menjadi perguruan tinggi berkeadaban yang memiliki basis tata kelola unggul (*good governance university*) dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan tahun 2022

2. MISI:

a) Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran baik teori maupun praktik untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

b) Menyelenggarakan penelitian yang berorientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

c) Menyelenggarakan Pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d) Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

e) Menyelenggarakan tata kelola Universitas Nurul Jadid berbasis pada good governance dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

3. TUJUAN:

a) Terselenggaranya pendidikan dan pengajaran baik teori maupun praktik untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

b) Terselenggaranya penelitian yang berorientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

c) Terselenggaranya Pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

d) Terselenggaranya kerjasama dengan berbagai pihak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

e) Terciptanya tata kelola Universitas Nurul Jadid berbasis pada good governance dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni Berdasarkan Trilogi dan Pancakesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan.

d. Struktur Universitas Nurul Jadid (UNUJA)

1. Struktur Organisasi Universitas

a) Unsur Penyelenggara

1. Yayasan Nurul Jadid

b) Unsur Kelengkapan

1) Senat Universitas

2) Dewan Penyantun

c) Unsur Pimpinan

- ✓ Rektor
- ✓ Wakil Rektor I (Bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan Akreditasi)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- ✓ Wakil Rektor II (Bidang Administrasi Keuangan, Kepegawaian, Sarana Prasarana)
- ✓ Wakil Rektor III (Bidang Kemahasiswaan)
- ✓ Wakil Rektor IV (Bidang Hubungan Masyarakat dan Kerjasama)

d) Unsur Pelaksana

1) Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan (BAUAK)

2) Bagian Administrasi Umum
   - ✓ Sub Bagian Administrasi Umum
   - ✓ Staff Administrasi

3) Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
   - ✓ Sub Bagian Administrasi Kemahasiswaan
   - ✓ Sub Bagian Organisasi Kemahasiswaan
   - ✓ Sub Bagian Organisasi dan Pendataan Alumni
   - ✓ Staff Administrasi

4) Bagian Perencanaan dan Keuangan
   - ✓ Bendahara
   - ✓ Kasir
   - ✓ Konsultan Keuangan
   - ✓ Staff Administrasi

5) Bagian Sarana dan Kerumah Tanggaan
   - ✓ Sub Bagian Pengadaan dan Pemeliharaan
   - ✓ Sub Bagian Kerumahtanggaan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- ✓ Sub Bagian Kebersihan dan Keamanan
- ✓ Staff Administrasi

e) Lembaga-Lembaga

2) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)

- ✓ Bidang Penjaminan Mutu
- ✓ Sub. Bidang Penjaminan Mutu
- ✓ Staff Administrasi

3) Lembaga Penerbitan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M)

- ✓ Bidang Penerbitan
- ✓ Bidang Penelitian
- ✓ Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat
- ✓ Staff Administrasi

4) Lembaga Integrasi Kokurikuler (LIK)

- ✓ Bidang Integrasi Kokurikuler
  - Staf Administrasi
- ✓ Bidang Bahasa
  - Staf Administrasi
- ✓ Bidang Pengendali Mutu Keagamaan Mahasiswa
  - Anggota Bidang Pengendali Mutu Keagamaan I
  - Anggota Bidang Pengendali Mutu Keagamaan II
- ✓ Bidang Pondok Mahasiswa / Mahasiswi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- Wakil Bidang Pondok Mahasiswi
- Anggota Bidang Pondok Mahasiswa / Mahasiswi
- Staff Administrasi Pondok Mahasiswa / Mahasiswi

5) Lembaga Pusat Data, Sistem Informasi pustakaan dan Kearsipan
   - ✓ Wakil Kepala Lembaga
   - ✓ Staff Administrasi (Pangkalan Data)
   - ✓ Staff Administrasi (Perpustakaan dan Kearsipan)
6) Lembaga Humas dan Kerjasama
   - ✓ Bidang Pengembangan Image Kelembagaan
     - Anggota Bidang Pengembangan Kerjasama dan Jaringan
     - Anggota Bidang Perluasan Publikasi dan Media Massa
   - ✓ Staff Administrasi Protokoler
   - ✓ Staff Administrasi Dokumentasi
   - ✓ Staff Administrasi Perkantoran
7) Lembaga Pengembangan Profesionalitas dan Kewirausahaan
   - ✓ Wakil Kepala LPP
   - ✓ Anggota
   - ✓ Staf Administrasi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

8) Sistem Pengawasan Internal

- ✓ Anggota
- ✓ Staf Administrasi

9) Badan Pengelola Lingkungan Kampus

- ✓ Wakil Bidang
- ✓ Staf Administrasi

10) Perpustakaan

11) Lembaga Motivasi

- ✓ Wakil Bidang
- ✓ Staf Administrasi

f) Unsur Pelayanan Teknis

1) Perpustakaan

- ✓ Pustakawan
- ✓ Staf Administrasi

2) Struktur Organisasi Fakultas

- ✓ Unsur Kelengkapan
  - Senat Fakultas
- ✓ Unsur Pimpinan
  - Dekan
- ✓ Unsur Pembantu Pimpinan Ketua Program Studi (Ka Prodi)
- ✓ Unsur Pelaksana
  - Kepala Bagian Tata Usaha
    - Subbag Administrasi Akademik dan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kemahasiswaan

- Subbag Administrasi Umum dan Kerumahtanggaan
  - Gugus Kendali Mutu

✓ Kelompok Pengajar/Dosen

✓ Unsur Penunjang Akademik

- Laboratorium
- Studio

B. ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Analisis dengan Model SEM

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	3,000	5,000	,015	,075	-,715	-1,829
K4	3,000	5,000	,095	,485	-,079	-,201
K3	3,000	5,000	-,034	-,174	-,236	-,602
K2	2,000	5,000	-,477	-2,440	,038	,097
K1	3,000	5,000	-,113	-,580	-,578	-1,478
M1	2,000	5,000	-,113	-,577	-,679	-1,737
M2	2,000	5,000	-,396	-2,026	-,139	-,355
M3	3,000	5,000	-,053	-,272	-1,649	-4,217

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
M4	3,000	5,000	-,486	-2,487	-,670	-1,713
M5	3,000	5,000	-,531	-2,719	-,640	-1,637
BO5	1,000	5,000	-,043	-,222	-,115	-,293
BO4	2,000	5,000	,359	1,838	-,809	-2,070
BO3	2,000	5,000	-,411	-2,101	-,346	-,885
BO2	2,000	5,000	-,047	-,240	-1,208	-3,090
BO1	3,000	5,000	-,224	-1,147	-,882	-2,256
KI1	2,000	5,000	-,592	-3,030	,189	,485
KI2	2,000	5,000	-,716	-3,664	,666	1,702
KI3	2,000	5,000	-,370	-1,890	-,965	-2,469
KI4	3,000	5,000	-,200	-1,023	-,959	-2,453
KI5	2,000	5,000	-,419	-2,143	-,612	-1,564
Multivariate					4,432	,936

b. Outliers

Hasil analisis *outliers* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
10	44,763	,001	,170
22	43,004	,002	,041
11	41,470	,003	,015
9	40,098	,005	,008

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
1	33,427	,030	,517
7	30,315	,065	,946
43	30,315	,065	,890
69	30,315	,065	,806
95	30,315	,065	,696
24	28,892	,090	,907
45	28,892	,090	,844
71	28,892	,090	,762
97	28,892	,090	,663
27	28,424	,100	,709
48	28,424	,100	,608
74	28,424	,100	,502
100	28,424	,100	,398
5	27,520	,121	,636
41	27,520	,121	,540
67	27,520	,121	,443
93	27,520	,121	,350
26	26,646	,146	,610
47	26,646	,146	,521
73	26,646	,146	,431
99	26,646	,146	,346
6	26,595	,147	,287

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
42	26,595	,147	,218

c. Analisis Konfirmatori

Dengan nilai loading faktor pada Tabel 10.

Tabel 10. Nilai loading factor

			Estimate
KI5	<---	KI	,922
KI4	<---	KI	,660
KI3	<---	KI	,885
KI2	<---	KI	,763
KI1	<---	KI	,868
BO1	<---	BO	,727
BO2	<---	BO	,558
BO3	<---	BO	,797
BO4	<---	BO	,613
BO5	<---	BO	,873
M5	<---	M	,971
M4	<---	M	,727
M3	<---	M	,551
M2	<---	M	,502
M1	<---	M	,145

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			Estimate
K1	<---	KK	,814
K2	<---	KK	,680
K3	<---	KK	,949
K4	<---	KK	,776
K5	<---	KK	,790

d. Uji Reliabilitas

Dari hasil penghitungan maka diperoleh hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 11.

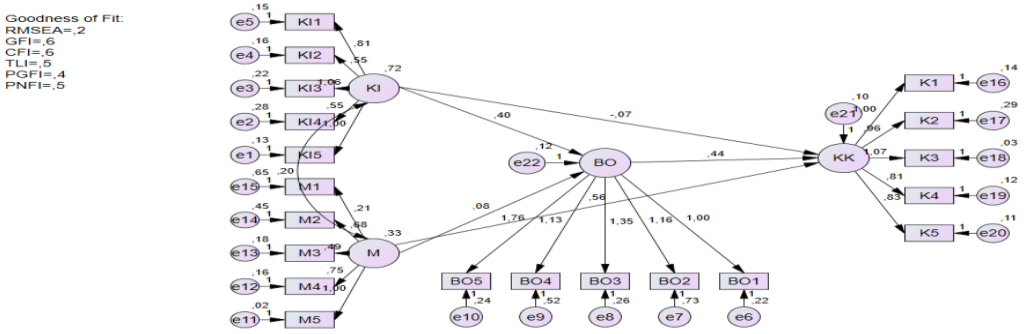
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	**Standar Loading**	**Standar Loading²**	**Measurement Error**	**CR**	**VE**
KI5	0,922	0,850	0,150	0,9	0,7
KI4	0,66	0,436	0,564		
KI3	0,885	0,783	0,217		
KI2	0,763	0,582	0,418		
KI1	0,868	0,753	0,247		
BO1	0,727	0,529	0,471	0,8	0,5
BO2	0,558	0,311	0,689		
BO3	0,797	0,635	0,365		
BO4	0,613	0,376	0,624		
BO5	0,873	0,762	0,238		

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

M5	0,971	0,943	0,057	0,8	0,5
M4	0,727	0,529	0,471		
M3	0,551	0,304	0,696		
M2	0,502	0,252	0,748		
K1	0,814	0,663	0,337	0,9	0,7
K2	0,68	0,462	0,538		
K3	0,949	0,901	0,099		
K4	0,776	0,602	0,398		
K5	0,79	0,624	0,376		

Adapun hasil analisis konfirmatori dapat dilhat pada Gambar 2.



Gambar 4. Hasil Confirmatory analysis

Adapun hasil Goodness of Fit adalah sebagaimana pada Tabel 12

Tabel 12. Hasil uji goodness of fit analisis konfirmatori

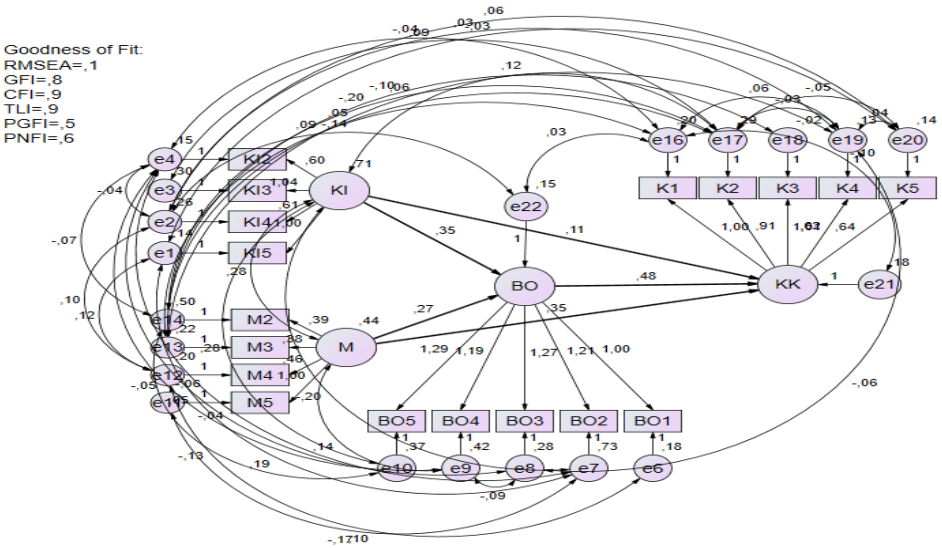
Fit Indeks	**Goodness of Fit**	**Kriteria**	**Cut-off value**	**Keterangan**
Absolute Fit	RMSEA	≤ 0.08	0.2	Tidak Fit
	GFI	≥ 0.90	0,6	Tidak Fit
	TLI	≥ 0.90	0.6	Tidak Fit

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Incremental Fit	CFI	≥ 0.90	0.5	Tidak Fit
Parsimony Fit	PGFI	≥ 0.60	0.4	Tidak Fit
	PNFI	≥ 0.60	0.5	Marginal Fit

2. Modifikasi Model dan Uji GOF model lengkap

Model final dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 5



Gambar 6. Model Final Setelah Modifikasi

Tabel 13 Nilai Goodness of Fit setelah Modifikasi

Fit Indeks	Goodness of Fit	Kriteria	Cut-off value	Keterangan
Absolute Fit	RMSEA	≤ 0.08	0.1	Marginal Fit
	GFI	≥ 0.90	0,8	Marginal Fit
Incremental Fit	TLI	≥ 0.90	0.9	Fit
	CFI	≥ 0.90	0.9	Fit
	PGFI	≥ 0.60	0.5	Marginal Fit

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Parsimony Fit	PNFI	≥ 0.60	0.6	Fit

a. Langkah 7 Uji Hipotesis

Adapun hasil uji *regression weight* dalam penelitian ini adalah seperti pada Tabel 14

Tabel 14. Hasil uji *regression weight*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KK <--- KI	,106	,038	2,831	,005	Signifikan
KK <--- M	,350	,045	7,686	***	Signifikan
BO <--- KI	,353	,049	7,205	***	Signifikan
BO <--- M	,265	,047	5,627	***	Signifikan

b. Pengujian Mediasi

Hasil analisis pengaruh tidak langsung adalah seperti tabel 15

Tabel 15. Hasil Uji Mediasi

	M	KI	BO	KK
BO	...	...	...	...
KK	,006	,032	...	...

Tabel 15 menunjukkan hasil analisis mediasi hipotesis ke 5.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

A. ANALISIS DENGAN MODEL SEM

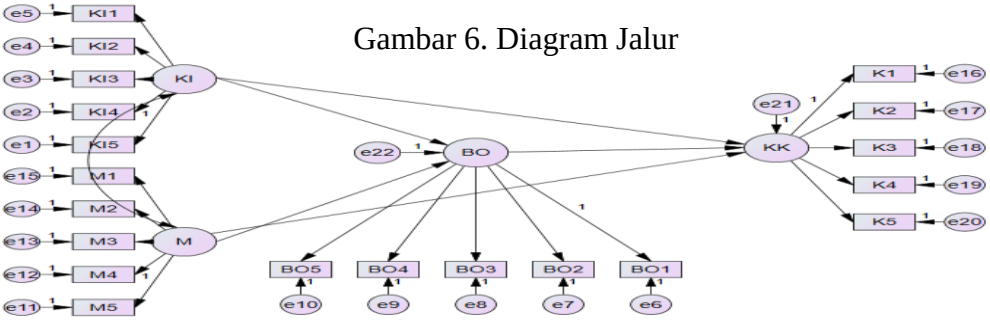
Analisis yang digunakan untuk melakukan pembuktian hipotesis adalah perhitungan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software AMOS 21. Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data. Secara umum model penelitian ini terdiri dari 2 variabel eksogen dan 2 variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islam (KI) dan Motivasi (M). Adapun variable endogen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Islam (BO) dan Kinerja Karyawan (KK).

2. Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah berikutnya adalah menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur dan menyusun persamaan struktural. Ada 2 hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model structural yaitu dengan menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menentukan model yaitu menghubungkan konstruk laten endogen dan eksogen dengan variabel indicator atau manifest seperti pada Gambar 6.



Gambar 6. Diagram Jalur

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Memilih Jenis Input Matriks dan Estimasi Model yang Diusulkan

Model persamaan struktural berbeda dari teknik analisis multivariate lainnya. SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian atau kovarian atau matrik korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) yang telah terpenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

4. Normalitas Data

Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Pengujian normalitas pada penelitian ini adalah dengan mengamati nilai *Critical Ratio (CR)* data yang digunakan, apabila nilai CR multivariate data berada diantara rentang ± 2,58, maka data penelitian dapat dikatakan normal.

Pada Tabel 1 di bab sebelumnya menunjukkan bahwa nilai CR multivariate adalah 0,936 yang berarti sudah dibawah 2,58. Sehingga data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

5. Outliers

Outlier merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat berbeda dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrem, baik untuk sebuah variabel maupun variabel-variabel kombinasi. Adapun outlier dapat dievaluasi menggunakanan alisis terhadap *multivariate outliers* dilihat dari nilai *Mahalanobis Distance.*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun uji *Mahalanobis Distance* dihitung dengan menggunakan nilai chi-square pada *degree of freedom* sebesar 20 indikator pada tingkat p < 0,001 dengan menggunakan rumus X2 (20;0,001) = 45,314.

Di bab sebelumnya tertera Pada Table 1 yang diketahui bahwa nilai mahalanobis d Square tertinggi adalah 44,763, sehingga tidak melebihi nilai c-square yaitu 45,314. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang outliers.

6. Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Dalam analisis konfirmatori yang pertama dilihat adalah nilai loading factor masing-masing indicator. *Loading factor* dapat digunakan untuk mengukur validitas konstruk dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan padakuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Angka minimal dari factor loading adalah ≥0,5 atau idealnya ≥0,7. Apabila terdapat nilai yang masih dibawah 0,5 maka akan di keluarkan dari analisis.

Dari tabel 3 pada pembahasan sebelumnya diketahui bahwa semua indicator dalam penelitian ini sudah memiliki nilai loading factor lebih dari 0,5 kecuali M1 dan harus di drop dari analisis. Setelah indicator yang tidak valid di drop maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1 sehingga semakin tinggi koefisien (mendekati angka 1), semakin reliabel alat ukur tersebut. Reliabitas konstrak yang baik jika nilai *construct reliability* > 0,7 dan nilai *variance extracted*-nya > 0,5.

Pada pembahasan bab sebelumnya yaitu Tabel 5 dapat diketahui bahwa reliabilitas konstruk (*construct reliability*) semua variabel sudah menunjukkan ≥ 0,7. Adapun untuk variance extracted pada penelitian ini, masing – masing variable juga sudah memiliki nilai ≥ 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini dinyatakan reliable.

Selanjutnya uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan *Goodness of Fit Index*. Ada pembagian kriteria GOFI (*Goodness of Fit Index*) dalam 3 jenis kriteria yaitu *absolute fit indices, incremental fit indices* dan *parsimony fit indices.* Dari ketiga jenis GOFI tersebut secara keseluruhan terdapat 25 kriteria, akan tetapi menurut para ahli dalam analisis SEM-Amos tidak mengharuskan semua kriteria terpenuhi, 4 – 5 kriteria saja cukup asalkan terdapat kriteria yang mewakili dari ketiga jenis kriteria GOFI.

Dalam penelitian ini diambil beberapa kriteria dari masing-masing jenis GOFI yaitu RMSEA dan GFI mewakili *absolute fit indices,* CFI dan TLI mewakili *incremental fit indices* kemudian PGFI dan PNFI mewakili *parsimony fit indices.*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dari hasil uji goodness of fit pada tabel 4 terlihat bahwa semua masih terdapat 5 kriteria yang tidak fit. Oleh karena itu untuk meningkatkan nilai GOF perlu dilakukan modifikasi model yang mengacu pada tabel *modification index* dengan memberikan hubungan kovarian atau menghilangkan indicator yang memiliki nilai MI (Indeks Modifikasi) tinggi.

B. MODIFIKASI MODEL DAN UJI GOF MODEL LENGKAP

Berikut adalah model penelitian yang telah dilakukan modifikasi dengan mengacu pada tabel *modification index* dengan memberikan hubungan kovarian atau menghilangkan indicator yang memiliki nilai MI (Indeks Modifikasi) tinggi.

Setelah itu dilakukan modifikasi hasil menunjukkan bahwa nilai Goddness of Fit telah memenuhi semua kriteria walaupun dengan 3 kriteria masih marginal fit, akan tetapi menurut para tokoh ahli dibidang tersebut mengatakan nilai marginal fit masih dapat ditoleransi sehingga model dalam penelitian ini dapat dikatakan Fit sebagaimana pada tabel 4.1

1. Langkah 7 Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan cara melihat nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *probability* (P) dari hasil pengolahan data. Apabila hasil uji menunjukkan nilai CR diatas 1,96 dan nilai probabilitas (P) dibawah 0,05/5% maka hipotesis penelitian yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

diajukan dinyatakan diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan 5 hipotesis yang selanjutnya pembahasannya akan dijabarkan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 2,831 dan nilai P sebesar 0.005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga H1 dalam penelitian ini terdukung.

H2: Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 7,686 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga H2 dalam penelitian ini terdukung.

H3: Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO)

Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 7,205 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

bahwa Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO). Sehingga H3 dalam penelitian ini terdukung.

H4: Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO)

Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 5,627 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO). Sehingga H4 dalam penelitian ini terdukung.

2. Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilihat dari signifikansi pengaruh tidak langsung antar variable yang dilihat dari table indirect effect-two tailed significance.

H5: Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam (BO) memiliki nilai signifikansi 0,032 dan masih dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK). H5a dalam penelitian ini terdukung.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

H6: Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam (BO) memiliki nilai signifikansi 0,006 dan masih dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK). H5b dalam penelitian ini terdukung.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang terdapat dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Keseluruhan hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima dan hasil yang ditunjukkan seluruh hipotesis adalah signifikan:
   - Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 2,831 dan nilai P sebesar 0.005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga H1 dalam penelitian ini terdukung.
   - Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 7,686 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga H2 dalam penelitian ini terdukun
   - Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO) Berdasarkan dari

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 7,205 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam (KI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO). Sehingga H3 dalam penelitian ini terdukung.

- Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO) Berdasarkan dari pengolahan data, diketahui bahwa nilai CR 5,627 dan nilai P sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi Islam (BO). Sehingga H4 dalam penelitian ini terdukung.
- Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK) Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam (BO) memiliki nilai signifikansi 0,032 dan masih dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan Islam (KI) dan Kinerja Karyawan (KK). H5a dalam penelitian ini terdukung.
- Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Berdasarkan uji mediasi, diketahui bahwa nilai hubungan Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Budaya Organisasi Islam (BO) memiliki nilai signifikansi 0,006 dan masih dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam (BO) memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK). H5b dalam penelitian ini terdukung.

B. SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini tentunya masih banyak keterbatasan, sehingga peneliti memberi saran untuk penelitian selanjutnya agar mengkaji lebih baik dengan menambahkan berbagai variable untuk meningkatkan variabel tambahan lain yang dapat mendukung penelitian agar menjadi lebih komprehensif. Kemudian institusi hendaknya juga menyusun strategi yang tepat dengan memperhatikan indikator dari masing-masing variabel penelitian.
2. Institusi perlu mempertimbangkan dalam menentukan dari berbagai vareabel tersebut agar selalu mencapai target sesuai harapan, sehingga semua SDM yang ada dapat melihat kedepan untuk menuju visi dan misi yang diharapkan sesuai dengan nilai nilai institusi Kepemimpinan Islam terhadap Budaya Organisasi Islam dari dua lembaga perguruan tinggi ternama di daerah Probolinggo. Dua perguruan tinggi swasta ini sama-sama berada dalam naungan yayasan Pondok Pesantren.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Penulis mengusulkan kepada perusahaan/institusi agar dapat melakukan upaya khusus untuk fokus pada masalah yang akan diangkat yang ada dalam penelitian tersebut, agar mudah untuk diingat dalam benak sdm melalui indicator indicator yang ada terhadap jaminan dan kualitas yang diberikan terhadap Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, (Badan Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang, 2012)

Alifah Nuraini. *Pengaruh Citra, Pelayanan, Aksesoris Jasa, Keragaman Produk dan Nilai Nasabah terhadap Loyalitas Nasabah (Studi pada Nasabah BPD DIY Syariah Yogyakarta). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. IX*, No. 1, Desember 2014.

Annur Patimah dan Muhammad Yafiz. *Celebrity Endorser, Brand Image dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan.* Jurnal Al-Muamalat *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, Vol. III*, No. 01, Tahun 2017.

Arifin, Zainal, Dasar-*dasar Manajemen Bank Syariah, Tangerang*: Aztera Publisher, 2009.

Arief, Mts., *Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan: Bagaimana Mengelola Kualitas Pelayanan agar Memuaskan Pelanggan*, Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

Asep Saepul Hamdi, E. Burhanuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan.* Yogyakarta: Deepublish, 2014.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Azar Susanto. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung:Linggar Jaya. 2004.

Azwaer. *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Liberty, 1997.

Asep Hermawan. *Penelitian Bisnis Peradigma Kuantitatif*. Jakarta:PT Grasindo. 2005

Asep Saipul Hamdi, E. Baharudin. *Metode Penelitian Kuantitif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta:Deepublish. 2014.

Akdon dan Ridwan. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi. 2008.

Bilson Simamora. *Memenangkan Pasar dengan Pasar Efektifdan Profitabel.* Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1998.

Bob Foster. *Manajemen Ritel*. Bandung:Alfabeta. 2008.

Christina Widya Utami. *Manajemen Barang Dagangan Dalam Bisnis Riteil*. Malang: Banyumedia Publishing. 2008.

Diana, Ilfi Nur. *Hadis-hadis Ekonomi.* Malang: UIN-Maliki Press. 2008.

Durianto, Darmanto, Sugiarto dan Toni Siitnjak. *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku*. Jakarta: PT.SUN, 2004.

Fitria Solahika Salma dan Ririn Tri Ratnasari. *Pengaruh Kualitas Jasa Perspektif Islam terhadap Keputuasan dan Loyalitas Pelanggan Hotel Grand Kalimas di Surabaya. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan (JESTT) Vol. 2* No. 4 April 2015.

Griffin, Jill. *Customer Loyality : How To Earn It How To Keep It.* USA:Division of simon and Schukers Inc. 1995.

----------. *Customer Loyality : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*, Jakarta : Erlangga, 2003.

Hair et al., *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, (Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey, 1998)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

----------, dkk, *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition*, (Edition 6. New Jersey, 2006)

Huzaimah dan Ibdalsyah. *Analisis Etika Bisnis Islam dan Kualitas Pelayanan Dalam Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Bogor*. *Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 04*, No. 02, April 2018.

Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2001.

----------, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan, Partial Least Square (PLS). Edisi 4*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas, 2014)

Jonathan Sarwono. *Buku Pintar IMB SPSS Statistic.* Jakarta:PT elek Media Komputindo. 2011.

Jonathan Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006.

J.Supranto M.A. *Statistik Teori dan Aplikasi* Jilid 1, Edisi Keenam. Jakarta:Erlangga. 2000.

Juniawan, Ambardi, "*Kualitas Pelayanan Islami dan Kepuasan Nasabah Pada Bank Umum Syariah di Jakarta*." Jurnal Liquidity VO. 3, No.1, Januari-Juni 2014.

Karim, Adiwarman A., *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: RajaGrafindo, 2003.

Kotler, P., & Keller, K.L. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga. 2009.

Kotler, Philip dan Gerry Amstrong. *Prinsip-prinsip Pemasaran,* Jakarta: Erlangga, Jilid 1. 2007.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketut Swarjana. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Yogyakarta: ANDI. 2015.

Lovelock, Cristhoper dan Wright, LK, *Manajemen Pemasaran Jasa . Edisi Bahasa Indonesia,* Jakarta: PT Indeks , 2007.

Lovelock, Cristhoper dan Wright, LK, *Manajemen Pemasaran Jasa . Edisi Bahasa Indonesia,* Jakarta: PT Indeks , 2005.

Maholtra, N., K., *Riset Pemasaran,* Jakarta:Pt Indeks, 2009.

Muhammad Irwan Hadi. *Pengaruh Ekuitas Merek dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Smartphone Samsung di UMY. Jurnal Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference I.*ISBN : 978-620-19568-2-3.

Munawaroh. *Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Pada Masyarakat Kota Medan).* Tesis. 2016.

Muhammad Zakiy dan Evrita Putri Azzahro. *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2017.

Mohammad Soleh Soe'aidi, Adihitya Rahmat Taufiq, Andina Eka Mandasri. *Pengaruh Ekuitas Merek berbasis Pelanggan Terhadap Kepuasan Konsumen Mobil Jenis Low Cost Green Car. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol. 1 No. 2, juli 2017.

Noor. Juliansyah. *Metode Penelitian; Skripsi, Tesis, Dosertasi & Karya Ilmiah.* Jakarta: Kencana. 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Rachmat Ady Purnomo. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*.Ponorogo: Cv. Wade Group. 2017.

Rizky Pratama Putra dan Sri Herianingrum.*Pengaruh Kualitas Pelayanan Islami Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan (JESTT)* Vol. 1 No. 9 September 2014.

Sugiono. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta. 2015.

Sugiono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.

Sugiono. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. 2017.

Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sahri Muhammad, Samudra Ilmu Sunatullah Empirik dalam Perspektif Filsafat Ilmu, Etika Terapan Agama, Malang:UB Press, 2014.

Swarjana. Ketut. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Yogyakarta: ANDI. 2015.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010.

Sauri, Supian, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Islami terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Anggota di Pusat Koperasi Syariah AlKamil Jawa Timur,* Tesis, Malang: UIN-Maliki, 2017.

Tjiptono. *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: Andi. 2014.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Uma Sekaran, *Metode Penelitiaan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat. Suliyanto, 2006), 32.

Usmara. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran.*Yogyakarta: Amara Books. 2003.

Veithzal Rivai Zainal, Firdaus Djaelani, Salim Basalamah, Husna Leila Yusran, Andria Permata Veithzal. *Islamic Marketing Management*. Jakarta:Bumi Aksara. 2018.

Ratih Hurriyati. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Edisi Kedua. .Bandung: CV. Alfabeta, 2008.

Salamet Heri Winarno. *Faktor-Faktor Penentu Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan Indosat IM3 OOREDOO. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 1* No. 2, Juni 2018.

Solimun, Aji Achmad Rinaldi, Nurjannah, Metode Statistik Multivariat, Malang: UB Press, 2017.

Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012.

Yazid dan Mega Oktasari.*Peranan Ekuitas Merek terhadap Loyalitas Pelanggan Handphone Cina Di Kota Yogyakarta (Studi pada siswa siswi SMA di Kota Yogyakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. VIII, No. 2, Juni. 2014.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KUESIONER PENELITIAN

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden : ….. (Diisi Oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria atau Wanita) *coret yang tidak perlu
3. Usia : ….. Tahun
4. Pendidikan Terakhir : (SMA atau SMK Sederajat, Diploma, Sarjana, Magister)

   *coret yang tidak perlu
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda (□) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:

   SS = Sangat Setuju mempunyai bobot nilai 5
   S = Setuju mempunyai bobot nilai 4
   CS = Cukup Setuju mempunyai bobot nilai 3
   TS = Tidak Setuju mempunyai bobot nilai 2
   STS = Sangat Tidak Setuju mempunyai bobot nilai 1

KUESIONER

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

A. Kepemimpinan Islam (X_1)

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa pemimpin selalu menegakkan kebenaran, berlaku adil dan jujur dan memperhatikan nasib karyawan serta tidak bertindak sewenang-wenang.					
2	Saya merasa pemimpin selalu menempatkan diri sebagai bagian dari karyawan lain sehingga selalu mengembangkan sikap saling mempercayai.					
3	Saya merasa pemimpin tidak membeda-bedakan karyawan, bersikap terbuka, dapat menerima saran dan kritik dari karyawan.					
4	Saya merasa pemimpin selalu kreatif, inisiatif dan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.					
5	Saya merasa pemimpin selalu konsekuen, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan adil terhadap karyawan.					

B. Motivasi (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya Merasa bekerja adalah untuk mencari rizki demi memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Saya bekerja untuk simpanan masa depan sehingga dikemudian hari memiliki pengaruh sosial yang kuat.					
3	Saya bekerja bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat.					
4	Saya selalu bersyukur dan ikhlas atas pekerjaan yang didapat.					
5	Saya selalu berfikikaran positif untuk memotivasi diri sebelum bekerja					

C. Variabel Budaya Organisasi Islam (Z)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan suasana tempat saya bekerja					
2	Saya merasa menciptakan budaya organisasi sendiri di tempat saya bekerja					
3	Saya akan merasa senang dengan budaya organisasi yang diciptakan oleh tempat saya bekerja					
4	Saya merasa tidak ada tempat bekerja dengan budaya Organisasi yang seperti tempat saya bekerja					
5	Saya merasa tempat bekerja saya yang budaya organisasinya paling baik					

D. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan optimal sehingga hasil yang diperoleh maksimal tanpa adanya kesalahan.					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih tinggi dan baik dari rekan kerja yang lain.					
3	Saya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai target waktu yang telah ditentukan.					
4	Sebagai karyawan Saya dapat menggunakan sumber daya dengan maksimal dan efektif, sehingga dapat memperoleh hasil yang tinggi dan tidak boros.					
5	Saya selalu bersikap percaya diri dalam menghadapi pekerjaan dan bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.					

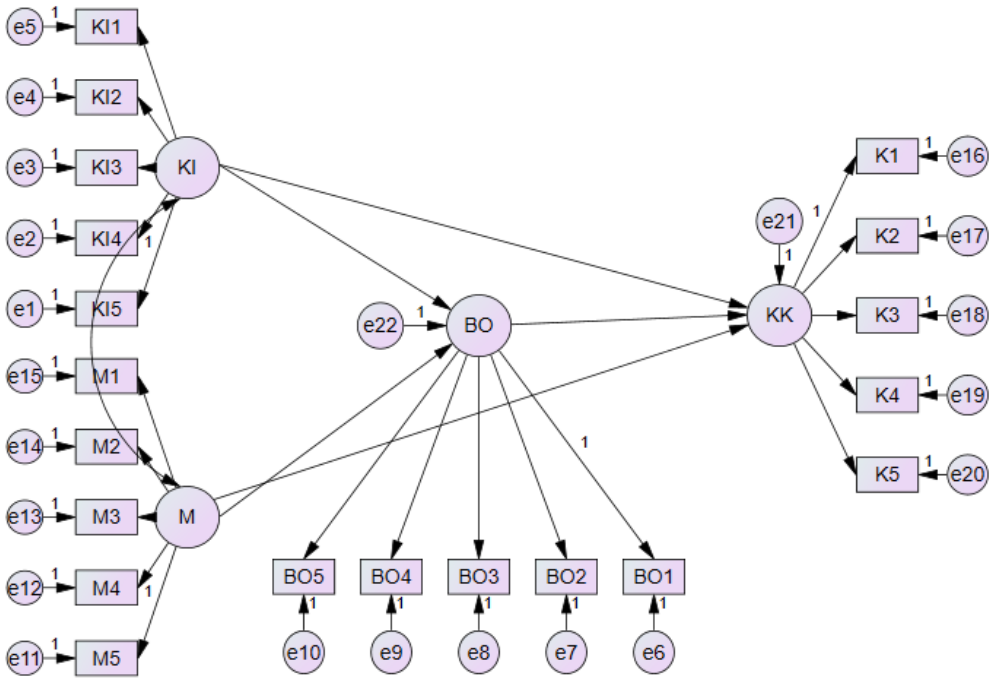
IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

LAMPIRAN 2
ANALISIS DATA SEM AMOS

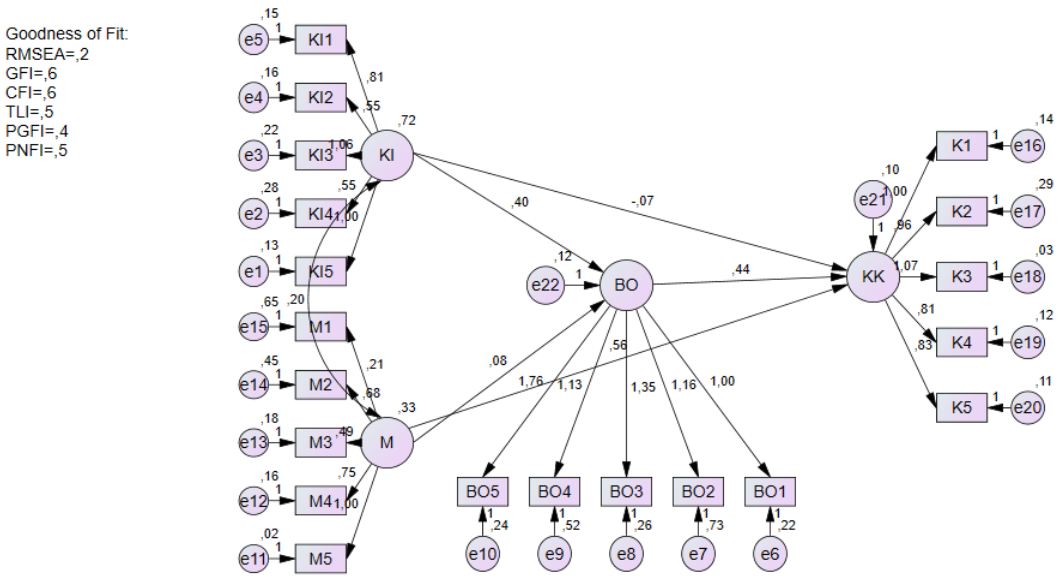
IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan struktural

Gambar 1. Diagram Jalur

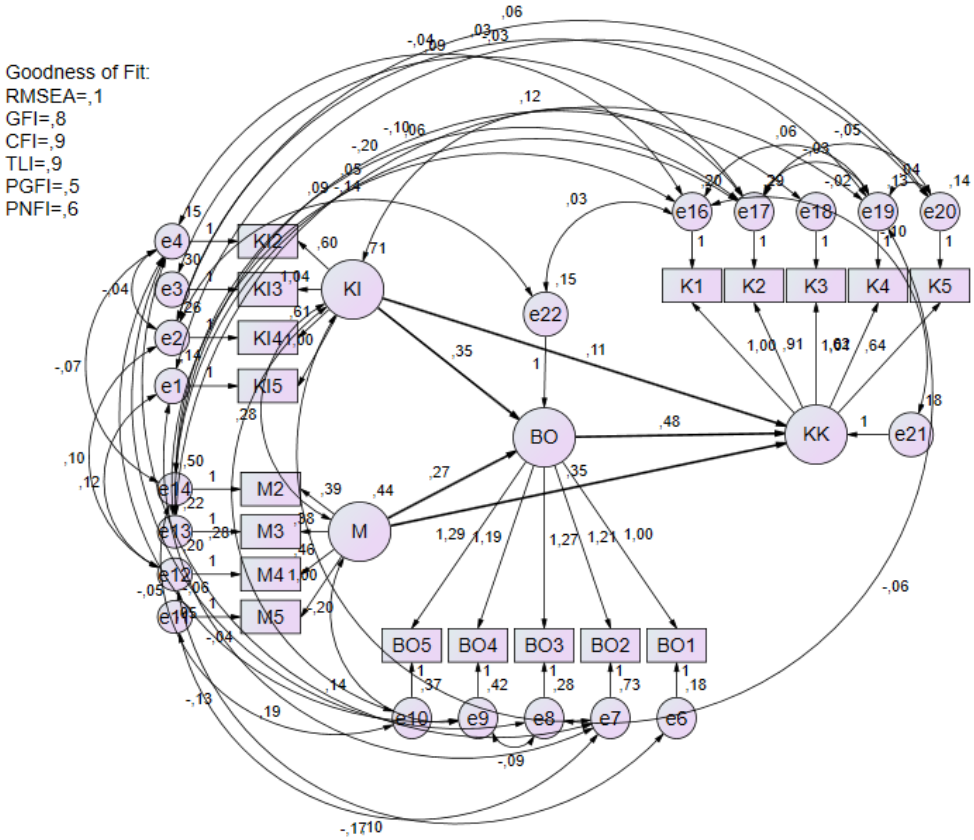


Hasil Analisis Konfirmatori Dapat Dilhat Pada Gambar 2.



digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Model Final Dalam Penelitian Ini Ditunjukkan Pada Gambar 3



Modification Index sebelum modifikasi

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e20	<-->	KI	11,510	-,076
e19	<-->	KI	7,742	-,064
e19	<-->	e20	13,553	,037
e18	<-->	e20	4,213	,014
e17	<-->	M	16,012	-,095
e17	<-->	KI	34,426	,208
e17	<-->	e20	16,873	-,063
e17	<-->	e19	16,308	-,064
e17	<-->	e18	36,101	,068
e16	<-->	KI	7,670	,070
e16	<-->	e22	9,578	,039
e16	<-->	e21	19,946	-,049

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			M.I.	Par Change
e16	<-->	e19	11,762	,038
e16	<-->	e18	11,117	-,026
e15	<-->	KI	10,037	,165
e15	<-->	e22	14,202	,097
e15	<-->	e18	5,349	-,040
e15	<-->	e16	5,455	,059
e14	<-->	e21	4,456	-,040
e14	<-->	e19	27,507	,102
e14	<-->	e18	48,297	-,100
e14	<-->	e17	9,761	-,093
e14	<-->	e16	22,059	,100
e14	<-->	e15	14,338	,166
e13	<-->	e19	16,323	,050
e13	<-->	e18	35,807	-,055
e13	<-->	e16	25,544	,068
e13	<-->	e14	7,072	,062
e12	<-->	e21	19,875	-,053
e12	<-->	e20	5,087	-,026
e12	<-->	e18	23,049	-,042
e12	<-->	e16	9,621	,040
e12	<-->	e14	4,191	,046
e12	<-->	e13	9,733	,045
e11	<-->	e21	9,316	,025
e11	<-->	e19	9,752	-,029
e11	<-->	e18	48,382	,046
e11	<-->	e17	8,741	-,042
e11	<-->	e16	8,918	-,030
e11	<-->	e13	5,824	-,026
e10	<-->	M	28,456	-,138
e10	<-->	KI	10,610	,125
e10	<-->	e19	5,497	-,040
e10	<-->	e15	11,081	,129
e10	<-->	e14	15,598	-,128
e10	<-->	e13	15,863	-,083
e10	<-->	e12	15,973	-,080
e9	<-->	M	36,867	,196
e9	<-->	KI	23,029	-,230
e9	<-->	e20	5,438	,049
e9	<-->	e19	6,078	,053
e9	<-->	e17	12,293	-,116
e9	<-->	e13	5,101	-,058
e9	<-->	e11	19,027	,083

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			M.I.	Par Change
e9	<-->	e10	4,133	,072
e8	<-->	e21	5,094	-,036
e8	<-->	e19	13,400	-,059
e8	<-->	e16	9,245	,054
e8	<-->	e15	10,783	-,120
e8	<-->	e9	21,251	-,154
e7	<-->	e15	11,870	,196
e7	<-->	e14	11,750	,163
e7	<-->	e13	6,871	,080
e7	<-->	e12	6,281	,073
e7	<-->	e11	25,235	-,113
e7	<-->	e9	11,048	,174
e6	<-->	M	19,352	,095
e6	<-->	KI	5,908	-,078
e6	<-->	e19	12,266	,050
e6	<-->	e18	19,259	-,047
e6	<-->	e16	12,090	,055
e6	<-->	e14	16,585	,110
e6	<-->	e13	15,912	,069
e6	<-->	e12	20,720	,076
e6	<-->	e11	7,037	-,034
e6	<-->	e10	7,645	-,064
e6	<-->	e9	5,635	,071
e5	<-->	e22	4,081	-,028
e5	<-->	e15	10,412	-,091
e5	<-->	e13	6,300	,038
e5	<-->	e9	21,735	-,121
e4	<-->	M	4,522	-,038
e4	<-->	e14	7,284	-,060
e4	<-->	e12	29,627	-,075
e4	<-->	e11	7,651	,029
e4	<-->	e9	11,130	-,082
e4	<-->	e8	9,350	,057
e4	<-->	e7	22,310	-,137
e4	<-->	e5	21,370	,066
e3	<-->	M	4,690	-,050
e3	<-->	e22	4,516	,036
e3	<-->	e17	10,696	,077
e3	<-->	e15	21,107	,159
e3	<-->	e12	4,612	-,038
e3	<-->	e10	13,254	,093
e3	<-->	e8	5,905	-,059

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			M.I.	Par Change
e2	<-->	M	22,368	,110
e2	<-->	e22	30,372	-,094
e2	<-->	e20	6,991	,040
e2	<-->	e18	9,662	-,036
e2	<-->	e15	7,575	-,096
e2	<-->	e12	12,155	,063
e2	<-->	e11	4,512	,029
e2	<-->	e7	10,435	-,122
e2	<-->	e5	4,015	,037
e2	<-->	e4	8,866	-,053
e1	<-->	e22	6,589	,035
e1	<-->	e20	25,415	-,062
e1	<-->	e17	4,370	,040
e1	<-->	e12	26,255	,075
e1	<-->	e7	22,286	,146
e1	<-->	e6	4,681	-,038
e1	<-->	e4	4,721	-,031

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	M	KI	BO	KK
BO	,265	,353	,000	,000
KK	,477	,276	,481	,000
K5	,305	,177	,308	,639
K4	,294	,170	,297	,616
K3	,482	,279	,486	1,009
K2	,433	,251	,437	,907
K1	,477	,276	,481	1,000
M2	,394	,000	,000	,000
M3	,384	,000	,000	,000
M4	,460	,000	,000	,000
M5	1,000	,000	,000	,000
BO5	,342	,455	1,289	,000
BO4	,316	,420	1,190	,000
BO3	,336	,448	1,268	,000
BO2	,321	,428	1,211	,000
BO1	,265	,353	1,000	,000
KI2	,000	,599	,000	,000
KI3	,000	1,042	,000	,000
KI4	,000	,610	,000	,000
KI5	,000	1,000	,000	,000

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	M	KI	BO	KK
BO	,265	,353	,000	,000
KK	,350	,106	,481	,000
K5	,000	,000	,000	,639
K4	,000	,000	,000	,616
K3	,000	,000	,000	1,009
K2	,000	,000	,000	,907
K1	,000	,000	,000	1,000
M2	,394	,000	,000	,000
M3	,384	,000	,000	,000
M4	,460	,000	,000	,000
M5	1,000	,000	,000	,000
BO5	,000	,000	1,289	,000
BO4	,000	,000	1,190	,000
BO3	,000	,000	1,268	,000
BO2	,000	,000	1,211	,000
BO1	,000	,000	1,000	,000
KI2	,000	,599	,000	,000
KI3	,000	1,042	,000	,000
KI4	,000	,610	,000	,000
KI5	,000	1,000	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	M	KI	BO	KK
BO	,000	,000	,000	,000
KK	,128	,170	,000	,000
K5	,305	,177	,308	,000
K4	,294	,170	,297	,000
K3	,482	,279	,486	,000
K2	,433	,251	,437	,000
K1	,477	,276	,481	,000
M2	,000	,000	,000	,000
M3	,000	,000	,000	,000
M4	,000	,000	,000	,000
M5	,000	,000	,000	,000
BO5	,342	,455	,000	,000
BO4	,316	,420	,000	,000
BO3	,336	,448	,000	,000
BO2	,321	,428	,000	,000
BO1	,265	,353	,000	,000
KI2	,000	,000	,000	,000
KI3	,000	,000	,000	,000

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	M	KI	BO	KK
KI4	,000	,000	,000	,000
KI5	,000	,000	,000	,000

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,081	,839	,709	,466
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,232	,248	,160	,222

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,890	,822	,920	,868	,918
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,621	,552	,570
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,124	,109	,139	,000
Independence model	,340	,330	,351	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	474,040	495,120	706,314	782,314
Saturated model	342,000	389,431	864,618	1035,618
Independence model	2954,863	2959,855	3009,875	3027,875

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,039	2,713	3,413	3,174
Saturated model	2,192	2,192	2,192	2,496
Independence model	18,941	17,840	20,090	18,973

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	58	63
Independence model	10	11

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	M	KI	BO	KK
BO	...	...	...	...
KK	,006	,032	...	...
K5	,008	,007	,041	...
K4	,005	,008	,026	...
K3	,008	,012	,032	...
K2	,004	,005	,023	...
K1	,007	,009	,034	...
M2	...	...	...	...
M3	...	...	...	...
M4	...	...	...	...
M5	...	...	...	...
BO5	,004	,018	...	...
BO4	,004	,016	...	...
BO3	,004	,041	...	...
BO2	,004	,036	...	...
BO1	,004	,026	...	...
KI2	...	...	...	...
KI3	...	...	...	...
KI4	...	...	...	...
KI5	...	...	...	...

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DATA OUTLIER

KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	M1	M2	M3	M4	M5	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	K1	K2	K3	K4	K5
3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3
2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4
5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3
2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4
5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3
2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4
5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3
2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4
5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

LAMPIRAN 3
DATA PENDUKUNG

(DOKUMEN)

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

TENAGA STRUKTURAL
UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG PROBOLINGGO
TAHUN AKADEMIK 2019-2020

No	Nama	Struktur	Bidang
1	Dr. Abd. Aziz, M.Ag	REKTOR	Institusi
2	Endah Tri Wisudaningsih, M.Pd.I	WAKIL REKTOR I	Akademik
3	Abu Yazid Adnan Quthny, M.H.I	WAKIL REKTOR II	Keuangan
4	Dr. Muhammad Hifdil Islam, M.Pd.I	WAKIL REKTOR III	Kemahasiswaan
5	Mamlu'atun Ni'mah, M.Pd	Dekan	Tarbiyah
6	Zainuddin, M.Pd	Dekan	Tadris Umum
7	Umar Faruq Thohir, M.Si	Dekan	Syari'ah & Ushuluddin
8	Nuntupa, M.M	Dekan	Ekonomi dan Bisnis Islam
9	Dr. Edi Kurniawan Farid, M.Pd	Wakil Dekan	Tarbiyah
10	Darwin Djeni, M.Sc	Wakil Dekan	Tadris Umum
11	Imam Syafi'I, M.H.I	Wakil Dekan	Syari'ah & Ushuluddin
12	Nuruddin Armanto, M.E.I	Wakil Dekan	Ekonomi dan Bisnis Islam
13	Ahmad Khumaidi, M.Pd.I	Ka. Prodi	PAI
14	Muhammad Sugianto, M.Pd	Ka. Prodi	PBA
15	Ismatul Izza, M.Pd	Ka. Prodi	MPI
16	Terza Travelancya, M.Pd	Ka. Prodi	PIAUD
17	Firdaus Ainul Yaqin, M.Pd	Ka. Prodi	PGMI
18	Beny Hamdani, M.Pd	Ka. Prodi	TBI
19	Magfirotul Hamdiah, M.Pd	Ka. Prodi	TBID
20	Vivin Agustin, M.Pd	Ka. Prodi	TDM
21	Babul Bahrudin. M.Pd	Ka. Prodi	TIPS
22	Irzak Yuliardi Nugroho, M.H.I	Ka. Prodi	PM
23	Abd. Ghofur, M.E.I	Ka. Prodi	ES
24	Maryani, M.M	Ka. Prodi	PS
25	Zahidah I'tisoma Billah, M.E.I	Ka. Prodi	MKS
26	Loviga Denny Pratama, M.Pd	Ka. LPM	Penjaminan Mutu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

27	Siti Maryam, M.Pd.I	Ka. LP2M	Penelitian dan PKM
28	Dra. Hasiatin	Ka. Biro	Adm Umum (BAU)
29	Yeni Wahyuningsih, S.E	Ka. Biro	Adm Keuangan (BAK)
30	Hosen Zaini, S.Kom	Ka. Biro	Adm Akademik (BAA)
31	Mesty, S.Pd	Ka. Biro	Admi Kemahasiswaan (BAKM)
32	Saifurrohman, S.Kom	Ka. Biro	Adm Informasi (BAPSI)
33	Poppy Rachman, M.Pd	Ka. Biro	Adm Ketenagaan (BAKG)+(BAKS)
34	Ahdiyat Agus Susila, M.E.I	Ka. Unit	BMT
35	Akhmad Misbahul Munir, S.E	Ka. Unit	Koperasi
36	Rifka Diana Susilowati, S. Hum	Ka. Unit	Perpustakaan
37	Kustiana Arisanti, M.Pd.I	Sek. Prodi	PAI
38	Moh. Yunus, M.Pd.I	Sek. Prodi	PBA
39	Nanang Kosim, M.Pd	Sek. Prodi	MPI
40	Debby Adelita Febrianti P, M.Pd	Sek. Prodi	PIAUD
41	Nur Fatimah, M.Pd	Sek. Prodi	PGMI
42	Raudhatul Islam, M.Pd	Sek. Prodi	TBI
43	Hemas Haryas Harja, M.Pd	Sek. Prodi	TBID
44	Wahyu Lestari, M.Pd	Sek. Prodi	TDM
45	Fika Anjana, M. Pd	Sek. Prodi	TIPS
46	Ahmad Muzakki, M.H.I	Sek. Prodi	PM
47	Ri'ayati Aslihi Ummah, S.Kom	Sek. Prodi	ES
48	Farich Purwantoro, M.Pd	Sek. Prodi	PS
49	Cici Widya Prastyandari, M.M	Sek. Prodi	MKS
50	Ir. Nurul Amalia	Staff	BAK
51	M. Fadil, S.Akun	Staff	BAK
52	Hikmatul Qomariyah	Staff	BAU - Resepsionis
53	Nurul Qomariyah, S. Pd	Staff	BAU - Resepsionis
54	Siti Zahrotul Jannah, S. Pd	Staff	BAU
55	Zainal Abidin	Staff	BAU
56	Prisma Atmaja, S.Psi	Staff	BAU
57	M. Ilyas	Staff	BAU
58	Iskandar	Staff	BAU - Perlengkapan
59	Maruddin	Staff	BAU - Perlengkapan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

60	Bashori Alwi	Staff	BAA
61	Munifa, Se	Staff	BAA
62	M. Zainuddin, S.Pd	Staff	BAKG
63	M. Fadel, M.Kom	Staff	BAKG
64	Ainul Yaqin	Staff	BAKG
65	Waqiatul Aqidah, M. Pd	Staff	BAKS
66	Erviana Eka Lestari, S. Pd	Staff	BAKM
67	Shollah Sholehuddin, M. Pd	Staff	BAKM
68	Taufik Hidayat, S. Pd	Staff	BAKM
69	Lukman Hakim, S. Kom	Staff	BAPSI
70	Nur Fitri Amalia	Staff	Sekretaris LPM
71	Eka Rahayu, M. Pd	Staff	LP2M Devisi Penelitian
72	Totok Hariyanto, M.M	Staff	LP2M Devisi Pengabdian
73	Nurul Isfini R, S. A.P	Staff	LP2M dan BAKG
74	Nikmatul Izza, S. Pd	Staff	Fakultas Tarbiyah
75	Ali Akbar, S. Pd	Staff	Fakultas Tarbiyah
76	Choiri	Staff	Fakultas Tarbiyah
77	Fajar Eko Prasetyo, S. Pd	Staff	Fakultas Tarbiyah
78	Ainur Rofiq Shofa, M. Pd	Staff	Fakultas Tarbiyah
79	Khoirun Nisa', S.H	Staff	Fakultas Tadris Umum
80	Iqbal Burhanuddin, S.E	Staff	Fakultas Syariah
81	Nurul Fadilah, S.E.I	Staff	Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
82	Nur Rachmat Arifin, M.SEI.	Staff	Jurnal Internasional
83	Moh. Abd. Rahman, M.M	Staff	Jurnal Internasional
84	Nining Winarsih, M.Pd	Staff	Jurnal Internasional
85	Maidatul Hasanah, M.Pd	Staff	Ka. PSQA
86	Nur Amin, S. Pd	Staff	Sek. PSQA
87	Shofiyatul Hasanah, M. Pd	Staff	Ka. LPBA
88	Hannan Suhud Jamal, S. Pd.I	Staff	Sek. LPBA
89	Zainul	Staff	I - Tech
90	Nurul Amrullah Dimyati	Staff	I - Tech
91	M. Ahsani Taqwim, Se	Staff	BMT
92	Khotijah, S. Pd	Staff	Koperasi
93	Sirojut Tholibin, S. Pd	Staff	Perpustakaan
94	Leni Oktavia, S.E	Staff	Rektorat
95	Vreede Intang Chaosa	Staff	Rektorat

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

96	Sumarsono	Ka. Keamanan	Satpam
97	Galeh Prasetyo	Anggota	Satpam
98	Riko Ardiyanto	Anggota	Satpam
99	Herman Priyanto	Anggota	Satpam
100	Muhammad Zainul Hasan	Anggota	Satpam
101	Ferdiyanto	Anggota	Satpam
102	Mistari	Anggota	Satpam (Waker Malam)
103	Sutomo	Ka. Kebersihan	Kebersihan
104	Fauzan	Anggota	Kebersihan
105	Fauzen	Anggota	Kebersihan
106	Muzayyana	Anggota	Kebersihan
107	Siti Fatimah	Anggota	Kebersihan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

TENAGA STRUKTURAL
UNIVERSITAS NURUL JADID PAITON
TAHUN AKADEMIK 2019-2020

No	Nama	Jabatan
1	KH. ABD. HAMID WAHID, M.Ag	Rektor
2	H. HAMBALI, M.Pd	Wakil Rektor I
3	KH. NAJIBURRAHMAN, MA	Wakil Rektor II
4	M. NOER FADLI HIDAYAT, M. Kom	Wakil Rektor III
5	KH. FAIZ, M. Fil.I	Wakil Rektor IV
6	AHMAD SAHIDAH, Ph.D.	Staf Ahli Rektorat
7	ALFI SYUKRIN, S.Pd	Staf Rektorat
8	ADY ASHARI, S.Pd.	Staf Rektorat
9	LUKMAN HAKIM, S.Sos.	Kepala BAUAK
10	Dr. H. HASAN BAHARUN,M.Pd	Dekan Fakultas Agama Islam
11	H. CHUSNUL MUALI, M.Pd	Wakil Dekan
12	Dr. H. MUHAMMAD MUNIF, M.Pd.	Ketua Prodi PAI
13	MUHAMMAD MUSHFI EL IQBALI, M.Pd.	Ketua Prodi PGMI
14	FAIZATUL WIDAT, M.Pd	Ketua Prodi PIAUD
15	MU'ALIM WIJAYA, M.Pd	Ketua Prodi PBA
16	Dr. H. AKMAL MUNDIRI, M.Pd	Ketua Prodi MPI
17	Dr. NUR AISYAH, M.Pd.	Ketua Prodi KPI
18	AHMAD FAWAID, M.Th.I	Ketua Prodi IQT & POMASI
19	MUHAMMAD ZAINUDDIN SUNARTO, M.HI	Ketua Prodi AS
20	ALVAN FATHONY, M.HI	Ketua Prodi PS
21	MOHAMMAD SYAIFUL SU`IB, M.E.I	Ketua Prodi ES
22	FATHOR ROZI, M.Pd	Sek.Prodi PAI & ES
23	Drs. FATHUL MUNIR	Kepala Tata Usaha
24	MOH. FURQAN, M.Kom	Dekan Fakultas Teknik
25	KAMIL MALIK, M.Kom	Wakil Dekan
26	SULISTIYANTO, MT	Ketua Prodi Elektro
27	GULPI QORIK OKTAGALU P, S.Pd. M.Kom	Ketua Prodi Informatika
28	ABU THOLIB, M.Kom.	Ketua Prodi Sistem Informasi
29	ZAINAL ARIFIN ,M.Kom	Ketua Prodi Teknologi Informasi
30	WAHAB SYA`RONI,M.Kom	Ketua Prodi Rekayasa Perangkat Lunak
31	WALI JA`FAR SHUDIQ, M.Kom	Sekretaris Prodi Informatika, prodi RPL, Teknik Elektro, prodi teknologi informasi dan sistem informasi
32	AHMAD HUDAWI AS, S.Ag., M.Kom	Kepala Tata Usaha

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

33	HANDONO FATKHUR RAHMAN,M.Kep.,sp.,kep.M.B	Dekan Fakultas Kesehatan
34	HARWIN HOLILAH DESYANTI, S.Keb.,BD	Ketua Prodi Kebidanan
35	KHOLISOTIN, Ns., M.Kep	Ketua Prodi Keperawatan
36	ZAINAL MUNIR, Ns., M.Kep	Ketua Prodi NERS
37	S. TAURIANA, S.Kep., Ns.	Sekretaris Prodi Keperawatan
38	NURISA PUJIATI, S.ST	Sekretaris Prodi Kebidanan
39	BAHROSI, S.Pd	Kepala Tata Usaha
40	Dr. TIRMIDI, M.Pd.	Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora
41	MOH. IDIL GHUFRON, M.E.I	Wakil Dekan
42	MUSHAFI, M.H.	Ketua Prodi Hukum
43	DEDDY JUNAEDI,M.AB	Ketua Prodi Ekonomi
44	MOH. SYADIDUL ITQAN, M.Pd	Ketua Prodi Pendidikan Matematika
45	SYAIFUL ISLAM, M.Pd	Ketua Prodi Pendidikan Bahasa Inggris
46	RM FARUQ, S.HI	Kepala Tata Usaha
47	Dr. KH. HEFNIY, M.Pd	Direktur Pascasarjana
48	ABU HASAN AGUS R.,M.Pd.I	Ketua Prodi MPI
49	Dr. UMAR MANSHUR, MA	Ketua Prodi PAI
50	SUHERMANTO, S.Psi.	Kepala Tata Usaha
51	ANDI WIJAYA, M.Kom	Kepala LPM
52	ACHMAD FAWAID, S.S., MA.	Kepala LP3M
53	MOCH TOHET, M.Pd.I	Kepala LIK
54	SYAIFUL HUDA, M.Kom	Kepala PDSI
55	MUHAMMAD BAHRUL ULUM, M.Phil.	Kepala HumKer
56	MOH. JASRI, M.Kom	Kepala LPPK
57	SYAMSURI, M.H.I	Ketua SPI
58	SRI ASTUTIK ANDAYANI, S.Kep.,M.Kes	Ketua Lembaga
59	AMALIA HERLINA., S.IIP., M.MT	Kepala Perpustakaan
60	ABD.HAYYI,BA	Kepala Bidang BPLK

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM
ZAINUL HASAN
GENGGONG KRAKSAAN PROBOLINGGO

UNZAH
Jl. PB. Sudirman No.360 Semamp
kraksaan Probolinggo 67282
Telp-Fax: 0335-842178
Web: www.unzah.ac.id
Email: sekretariat@unzah.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 295/ UNZAH.012/XII/2020

Sehubungan dengan surat dari Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember, Nomor: B.2279/In.20/PP.00.9/PS/12/2020, perihal Permohonan Izin Penelitian Untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi tertanggal 02 Desember 2020, dengan nama mahasiswa:

Nama	: Nurul Fadila
NIM	: 0839219033
Program Studi	: Ekonomi Syari'ah
Jenjang	: S2
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Maka dengan ini kami memberikan izin penelitian kepada yang mahasiswa tersebut.

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Probolinggo, 18 Desember 2020

a.n. Rektor

Wakil Rektor III

Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama,

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG - PROBOLINGGO

Dr. Muhammad Hifdil Islam, M. Pd

NIDN. 2114128802

YAYASAN NURUL JADID PAITON

UNIVERSITAS NURUL JADID

PROBOLINGGO JAWA TIMUR

PP. Nurul Jadid
Karanganyar Paiton
Probolinggo 67291
0335 771732
unuja@unuja.ac.id

Nomor : NJ-T06/0571/A.8/12.2020
Lampiran : -
Perihal : **JAWABAN SURAT**

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember
di –
JEMBER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menjawab surat Bapak Nomor: B.2279/In.20/PP.00.9/PS/12/2020, tertanggal 02 Desember 2020, Perihal: Izin Penelitian untuk Penyusunan tugas Akhir Studi maka setelah dilakukan kajian mendalam, pada dasarnya kami tidak merasa keberatan dan mempersilahkan mahasiswa :

Nama	: NURUL FADILA
NIM	: 0839219033
Prodi	: Ekonomi Syariah
Jenjang	: Magister
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islam Zainul Hasan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

Untuk melakukan Penelitian di Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo sebagaimana maksud surat tersebut.

Demikian pemberitahuan ini untuk menjadi maklum dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Paiton, 15 Desember 2020

An. Rektor,
Wakil Rektor Bid. Akademik & SDM,

H. HAMBALI, M.Pd.

Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Bapak Rektor Universitas Nurul Jadid, Sebagai laporan;
2. Arsip

UNIVERSITAS ISLAM
ZAINUL HASAN
GENGGONG KRAKSAAN PROBOLINGGO

UNZAH
JL. PB. Sudirman No.360 Semampir
kraksaan Probolinggo 67282
Telp-Fax: 0335-842178.
Web: www.inzah.ac.id
Email: sekretariat@inzah.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 295/ UNZAH.012/XII/2021

Sehubungan dengan surat dari Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember, Nomor: B.2279/In.20/PP.00.9/PS/12/2020, perihal Permohonan Izin Penelitian Untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi tertanggal 02 Desember 2020, dan selesai penelitian pada tanggal 14 Januari 2021 dengan nama mahasiswa:

Nama	: Nurul Fadila
NIM	0839219033
Program Studi	: Ekonomi Syari'ah
Jenjang	: S2
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan Dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Maka dengan ini kami memberikan izin penelitian kepada yang mahasiswa tersebut.

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Probolinggo, 14 Januari 2021

a.n. Rektor

Wakil Rektor III

Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama,

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG - PROBOLINGGO

Dr. Muhammad Hifdil Islam, M. Pd

NIDN. 2114128802

YAYASANNURULJADIDPAITON

UNIVERSITAS NURUL JADID

PROB0LINGGO JAWA TIMUR

Nomor : NJ-T06/0571/A.8/01.2021

Perihal : **JAWABAN SURAT**

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember
di —
JEMBER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menjawab surat Bapak Nomor: B.2279/In.20/PP.00.9/PS/01/2021, tertanggal 15 Januari 2021, Perihal: Selesai Melakukan Penelitian untuk Penyusunan tugas Akhir Studi maka setelah dilakukan kajian mendalam, pada dasarnya kami tidak merasa keberatan dan mempersilahkan mahasiswa :

Nama	: NURUL FADILA
NIM	0839219033
Prodi	: Ekonomi Syariah
Jenjang	Magister
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Islam Pada Universitas Islmn Zainul Hasan dan Universitas Nunil Jadid PattonProbolinggo.

Untuk melakukan Penelitian di Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo sebagaimana maksud surat tersebut.

Demikian pemberitahuan ini untuk menjadi maklum dan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Paiton, 15 Januari 2021

An. gektor,
Wakil Rektor Bid. Akademi.k & SDki.

H.'HAMBALI, M.Pd.

Tembusan disampaikan keoada Yth:
1. Bapak Rektor Universitas Nurul Jadid, Sebagai laporan;
2. Arsip

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA
Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 KodePos: 68136
Website:www.iain-jember.ac.id Email: pps.iainjbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 618/In.20/2/PP.00.9/03/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Nurul Fadila
NIM	:	0839219033
Prodi	:	Ekonomi Syariah
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	20 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	28 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	11 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	17 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	19 %	20 %
Bab VI (Penutup)	10 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 16 Maret 2021

an. Direktur,
Wakil Direktur

Dr. H. Aminullah, M.Ag.
NIP. 196011161992031001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : **NURUL FADILA**

NIM : **0839219033**

Program : **Magister Ekonomi**

Institusi : **Pascasarjana IAIN Jember**

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 08 Februari 2021

Saya yang menyatakan,

RIWAYAT HIDUP

Nurul Fadilah dilahirkan di Jember, Jawa Timur tanggal 7 Februari 1987, anak kedua dari tiga bersaudara, pasangan Bapak H. Achmad. Su'adi dan Ibu Hj. Siti Muniroh Alamat: Jl., Dr. Wahidin No.1 Kebonsari Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember. Pada tahun 2011 penulis menikah dengan M. Sholeh dan pindah domisili di Jl. Condong Dusun Krajan II RT. 01 RW. 01 Desa Seloguding Wetan Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Dari hasil pernikahannya penulis memiliki tiga putra dan putri. Putra pertamanya bernama M. Fadhlan Avisena, putri keduanya bernama Fikroh Talita Jayyidah dan putra ketiganya masih dalam kandungan.

Sejak kecil penulis hidup mandiri hal ini bisa dilihat dari masa pendidikannya. Pendidikan dasar dan menengah telah ditempuh di lingkungan Pondok Pesantren Zainul Hasan yang berlokasi di Desa karangbong Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Tamat Sekolah Dasar (SD Zainul Hasan Genggong) tahun 1999, Madrasah Tsanawiyah (MTs Zainul Hasan Genggong) tahun 2003, dan Madrasah Aliyah (MA Zainul Hasan Genggong) tahun 2005.

Pendidikan berikutnya di tempuh di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember Jurusan Syariah Program Studi Muammalah penulis berhasil menuntaskan perkuliahannya lebih cepat yaitu tiga tahun setengah dan jenjang pendidikan berikutnya penulis menempuh Pascasarjana dengan mengambil jurusan Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember Gelar magister Ekonomi diraihnya pada tahun 2021 di Pascasarjana IAIN Jember.

Kariernya sebagai tenaga Kependidikan dimulai tahun 2016 sebagai Staff Administarsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong (INZAH). Ia diangkat dan ditempatkan sebagai Staff Administarsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Zainul Hasan Genggong (UNZAH).

Semasa mahasiswa, ia aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan dipercaya sebagai Sekretaris Himpunan Mahasiswa Program Studi Muammalah STAIN Jember (2007-2008) Tahun 2007.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id