

DISERTASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH
DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN**



AGUS SALIM H.R.

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH
DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Telah Dipertahankan di Hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada Tanggal 30 Agustus 2013**

Oleh:

**AGUS SALIM H.R.
NIM. 090710207D**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

DISERTASI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 30 AGUSTUS 2013

Oleh :
Promotor

Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A.
NIP. 194908021976031001

Ko-Promotor,

Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si.
NIP. 130541826

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Telah Diuji Pada Ujian Tertutup

Tanggal 30 Agustus 2013

Ketua : Prof. Dr. H. Effendie, S.E.

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A.
2. Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si.
3. Prof. Dr. H. Sarmanu, drh., M.S.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Saleh, Drs., M.Sc.
5. Prof. Dr. Ali Mufrodi, M.A.
6. Prof. Dr. Siti Sulasmi, Dra., Psi., M.Sc.
7. Dr. Hj. Indrianawati Usman, Dra., M.Si.

Ditetapkan Dengan Surat Keputusan Direktur

Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Nomor : 918/UN3.8/PPd/2013

Tanggal 19 Agustus 2013

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Sampul Depan.....	i
Lembar Sampul Dalam	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Penetapan Panitia Penguji.....	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Ringkasan	vii
Summary	ix
Khulasyatulba'sya.....	xi
Abstrak	xiv
Abstract	xv
Tajrid.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	23
1.3. Tujuan Studi	25
1.4. Manfaat Studi	26
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	28
2.1 Landasan Teori	28

2.1.1.	Kepemimpinan Islami	28
2.1.2.	Budaya Organisasi Islami	37
2.1.3.	Motivasi Kerja Karyawan	51
2.1.4.	Kinerja Karyawan	59
2.1.5.	Kesejahteraan Karyawan	66
2.1.6.	Hasil Studi Terdahulu	75
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	79
3.1.	Kerangka Konseptual	79
3.2.	Kerangka Proses Berpikir	81
3.3.	Hipotesis	86
BAB 4	METODE PENELITIAN	87
4.1.	Rancangan Penelitian	87
4.2.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	88
4.2.1.	Populasi	88
4.2.2.	Sampel	88
4.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel	89
4.3.	Variabel Penelitian	91
4.3.1.	Klasifikasi Variabel	91
4.3.2.	Definisi Operasional Variabel	91
4.4.	Instrumen Penelitian	97
4.5.	Prosedur Pengumpulan Data	98
4.6.	Cara Pengolahan dan Analisis Data	98
4.6.1.	Analisis <i>Factor Confirmatory</i>	99
4.6.2.	Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	108
BAB 5	ANALISIS HASIL STUDI	121
5.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	121

5.2.	Karakteristik Responden	121
5.3.	Analisis Statistik Deskriptif	122
5.3.1.	Kepemimpinan Islami (X_1)	123
5.3.2.	Budaya Organisasi Islami (X_2)	124
5.3.3.	Motivasi Kinerja Karyawan (Y_1)	125
5.3.4.	Kinerja Karyawan (Y_2)	126
5.3.5.	Kesejahteraan Karyawan (Y_3)	127
5.4.	Analisis Hasil Penelitian	128
5.4.1.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	129
5.4.2.	Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten ..	132
5.4.3.	Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Kesejahteraan Karyawan	136
5.5.	Pengujian Hipotesis	140
BAB 6	PEMBAHASAN	144
6.1.	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja....	148
6.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Karyawan	153
6.3.	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan	158
6.4.	Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan	161
6.5.	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan	162
6.6.	Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan	163
6.7.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	163

6.8.	Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan	
	Karyawan	165
6.9.	Analisis Intuitif/ <i>Kasyf</i>	167
6.9.1.	Bahasan (H ₁) Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi	
	Kerja Karyawan	168
6.9.2.	Bahasan (H ₂) Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi	
	Kerja Karyawan	170
6.9.3.	Bahasan (H ₃) Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja	
	Karyawan	171
6.9.4.	Bahasan (H ₄) Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja	
	Karyawan	172
6.9.5.	Bahasan (H ₅) Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja	
	Karyawan	173
6.9.6.	Bahasan (H ₆) Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan	
	Karyawan	175
6.9.7.	Bahasan (H ₇) Budaya Organisasi Islami terhadap Kesejahteraan	
	Karyawan	177
6.9.8.	Bahasan (H ₈) Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan	
	Karyawan	178
6.10.	Keterbatasan Studi	180
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN	182
7.1.	Kesimpulan	182
7.2.	Saran	186
	DAFTAR PUSTAKA	187
	LAMPIRAN	190

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Pengukuran Kesejahteraan Karyawan Islam	77
Tabel 4.1. Populasi	89
Tabel 4.2. Sampel	90
Tabel 4.3. Memilih Teknik Estimasi	114
Tabel 4.4. Justifikasi Teori	114
Tabel 4.5. <i>Goodness Of Fit Index</i>	117
Tabel 5.1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja	122
Tabel 5.2. Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian	122
Tabel 5.3. Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kepemimpinan Islami	123
Tabel 5.4. Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Budaya Organisasi Islami	124
Tabel 5.5. Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan	125
Tabel 5.6. Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	126
Tabel 5.7. Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kesejahteraan Karyawan	127
Tabel 5.8. Evaluasi kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami	132

Tabel 5.9.	Loading faktor (λ) Pengukuran Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami	133
Tabel 5.10.	Evaluasi kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan.....	134
Tabel 5.11.	Loading faktor (λ) Pengukuran Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Kesejahteraan Karyawan	135
Tabel 5.12.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall Model</i>	136
Tabel 5.13.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall Model</i>	138
Tabel 5.14.	Pengujian Hipotesis	140
Tabel 6.1.	Rincian Jumlah Responden	145
Tabel 6.2.	Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kepemimpinan Islami	149

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Motivasi sebagai pendorong Perilaku Individu	55
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	79
Gambar 3.2. Kerangka Proses Berpikir	83
Gambar 4.1. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kepemimpinan Islami.....	101
Gambar 4.2. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Budaya Organisasi Islami ..	103
Gambar 4.3. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Motivasi Kerja Karyawan ..	105
Gambar 4.4. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kinerja Karyawan	106
Gambar 4.5. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kesejahteraan.....	108
Gambar 5.1. Pengukuran Model Hubungan variabel.....	137
Gambar 5.2. Pengukuran Model Hubungan variabel.....	139

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Pernyataan	191
Lampiran 2. Validitas Reabilitas	192
Lampiran 3. Distribusi frekwensi	197
Lampiran 4. CFA	203
Lampiran 5. Univariate Outliers	206
Lampiran 6. Model Awal.....	207
Lampiran 7. Model Akhir	221
Lampiran 8. Peta Teori	234
Lampiran 9. Kuesioner	236
Lampiran 10. Perkembangan Jumlah PDRB dan Penduduk serta PDRB per Kapita Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 1998-2008	241

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia suatu Negara yang kaya sumber daya alamnya yang diakui oleh dunia tetapi sumber daya manusia perkembangannya tidak seimbang dari kondisi tersebut sehingga mempengaruhi tatanan dan pertumbuhan, penyerapan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami pasang surut disebabkan karena dipengaruhi berbagai faktor seperti sistem birokrasi pemerintahan yang menimbulkan banyak masalah, disertai kerusakan di berbagai aspek kehidupan, bukan hanya di bidang ekonomi saja, melainkan telah terjadi kerusakan di berbagai sendi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Ma'ruf (2005:12) mengemukakan hal-hal yang memprihatinkan berkenaan dengan kondisi Indonesia dewasa ini antara lain sebagai berikut :

“Masyarakat Indonesia yang sebagian besar muslim saat ini mengalami kemerosotan *akidah, ibadah dan moral*. Kondisi memprihatinkan ini bisa dilihat dari maraknya fenomena kemusyrikan, tumbuhnya aliran sesat, ulama' yang tidak berpihak pada umat, dan sikap penguasa muslim yang lemah komitmennya pada Islam, serta sikap masa bodoh orang muslim kaya terhadap kaum dhu'afa. Adapun tentang persoalan interen muslim, masih diliputi kemiskinan. Karena kemiskinan itulah banyak waktu, tenaga, dan perhatian kaum muslim dipakai untuk bekerja sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Pada saat yang sama, kemiskinan juga menyebabkan masyarakat menjadi kurang pendidikannya”

Timbulnya krisis, menurut Rao (2001: 16) berawal dan krisis kepercayaan terhadap keadaan perekonomian dalam negeri dan kebijakan pemerintah. Delapan negara yang terkena krisis kepercayaan hanya Hongkong yang mampu mengatasinya secara tuntas. Sedangkan di negara lainnya krisis kepercayaan telah berkembang menjadi krisis uang/*currency*. Dua negara yaitu Singapura dan Taiwan mampu keluar dan krisis tahap kedua.

Globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan di segala bidang. Lingkungan organisasi setiap saat berubah pula, sehingga organisasi bisnis dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan melakukan adaptasi agar selalu dapat memenangkan persaingan. Ulrich (1998:59) menyatakan bahwa :

”Kunci sukses menghadapi sebuah perubahan ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentukan proses, serta budaya dan secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.”

Kepemimpinan dalam Bank syariah memiliki nilai strategis, Salah satu masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan adalah pengelolaan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya berkembangnya organisasi yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sisi lain tentunya agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal memerlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan kerja yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Khususnya mengenai kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualitasnya, *soft skill* maupun keterampilan teknis yang dimilikinya, persoalan yang perlu dikemukakan adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan harapan organisasi perusahaan.

Budaya organisasi Islami suatu konsep pendekatan yang baik mampu menunjukkan kreatifitas kerja yang tinggi, memegang teguh prinsip kejujuran, memiliki dedikasi yang tinggi serta bekerja untuk mengembangkan pribadi dan hubungan sosial yang dapat diimplementasikan dan membudayakan fungsi manusia sebagai Abdullah, Karyawan mempunyai pendirian yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjalin tali silaturahmi sesama

karyawan, dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha menjalin kersama/tolong menolong dengan sesama karyawan untuk kepentingan organisasi perusahaan, membangun suasana kebersamaan menghargai dan menghormati sesama karyawan, juga selalu berusaha untuk memberikan pelayanan dan berlaku baik kepada nasabah dan sesama karyawan, disamping itu selalu berusaha menjaga kedamaian dalam suasana kerja, menjaga kekompakan sesama karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah merupakan kewajiban yang harus dijalankan secara baik dan benar, tidak semata-mata mencari penghasilan tetapi untuk mendapatkan manfaat, karena bekerja keras adalah ibadah. Karena itu sebagai seorang karyawan Bank syari'ah berupaya sungguh-sungguh dapat mencintai/mengusai pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka sebagai karyawan Bank syari'ah selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dan tepat waktu, sehingga dalam melakukan pekerjaan saya selalu bersikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa kepada nasabah. Maka setiap mendapatkan hasil dari bekerja (upah) karyawan sel alu ber-Zakat,ber-Infaq,dan ber-Shadaqah.

Kesejahteraan karyawan adalah suatu harapan besar setiap karyawan yang didasari pendidikan tinggi, jabatan yang tinggi, gaji yang besar dan diberi kesempatan mengikuti event yang terkait dengan tugas-tugasnya, melaksanakan kewajiban spiritual, Perusahaan menjamin adanya pemberian pada karyawan meliputi gaji, pelatihan, kesehatan, hal tersebut pimpanan dalam memberikan tugas sesuai dengan pekerjaan dan keahlian, maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap harinya, dan Perusahaan menjamin adanya jaminan kesehatan selama bekerja, salah satu tuntutan utama bagi organisasi agar dapat tumbuh, berkembang dan memiliki daya saing dalam operasionalnya dapat terjamin. Kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota ASEAN nampak masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan produktifitas per jam kerjanya masih rendah.

Tren perbankan syariah secara nasional menunjukkan pertumbuhan positif. Pada aspek pendanaannya (dana pihak ketiga) menunjukkan pertumbuhan yang

cukup menggembirakan. Industri perbankan syariah masih mampu menjaga pertumbuhan tinggi dari DPK perbankan syariah. Direktur Eksekutif Departemen Perbankan Syariah BI, Edy Setiadi mengungkapkan saat konferensi pers Forum Riset Perbankan Syariah (Bank Indonesia; 2012), mencatat sukses besar, khususnya di Sulsel. Data menyebutkan market share Perbankan syariah secara nasional sebesar 4,1 persen, sedangkan di Sulsel sekitar 5,1 persen. Sedangkan total aset bank syariah secara nasional, adalah Rp. 152 triliun, atau sampai Mei 2012. Sementara itu, Deputi Pemimpin Bank Indonesia Makassar, Arif Budi Santoso, memaparkan, total aset keseluruhan Bank Syariah di Sulsel, sampai April 2012, mencapai 3,41 triliun, atau tumbuh Rp. 64,71 persen dari April 2011. Sedangkan Dana Pihak Ketiga, mencapai Rp. 1,57 triliun, atau naik 32,88 persen. Untuk pembiayaan, sudah menyalurkan sekitar Rp. 3,34 triliun, atau meningkat 37,06 persen dibanding April 2011 tahun, sehingga tren perkembangan rasio pembiayaan dengan DPK sampai April 2012, tercatat mencapai 212,43 persen. Pangsa pasar perbankan syariah Sulsel sampai bulan April, mencapai 5 persen dibanding total aset perbankan nasional. Angka tersebut lebih tinggi dari angka nasional yang sebesar 4,1 persen. Tantangan yang selama ini perlu diperhatikan industri adalah bagaimana memperbanyak nasabah korporasi untuk lebih banyak menggunakan produk-produk DPK perbankan syariah, disamping memang perlu terus berusaha meningkatkan loyalitas nasabah yang ada. (Inspirasi-usaha.com, diakses 13 September 2012).

Perekonomian Sulawesi Selatan (Sulsel) pada triwulan I-2012 tumbuh cukup baik sebesar 6,25% (y.o.y), meski melambat dibandingkan triwulan I-2011 (7,38%), namun lebih tinggi dari triwulan sebelumnya yang tercatat sebesar 6,16%. Pertumbuhan ekonomi Sulsel pada triwulan laporan sedikit di bawah pertumbuhan nasional yang sebesar 6,30% (y.o.y). Laju inflasi tahunan Sulsel pada triwulan I-2012, masih sejalan dengan arah proyeksi inflasi (3,85%; yoy) yang diperkirakan meningkat dibandingkan triwulan sebelumnya. Inflasi pada triwulan I-2012 sebesar 4,06% (yoy), lebih tinggi dari triwulan IV-2011 sebesar 2,88% (yoy) namun lebih rendah dibandingkan triwulan I-2011, yang mencapai sebesar 6,33% (yoy). Selanjutnya inflasi tahunan Sulsel tercatat lebih rendah dibandingkan inflasi Nasional sebesar 3,97% (yoy).

Secara umum, kinerja perbankan Sulsel pada triwulan I-2012 masih tumbuh pada level yang tinggi. Indikator perbankan seperti total aset, kredit dan Dana Pihak Ketiga (DPK) meningkat dibandingkan triwulan sebelumnya. Pertumbuhan total aset didorong oleh peningkatan kredit dan DPK. Kualitas kredit masih terjaga dengan baik, tercermin dari level *Non Performing Loans* (NPLs) Bank Umum pada triwulan laporan secara gross tercatat sebesar 2,82%.

Sementara itu, perkembangan aliran uang kartal di Sulsel menunjukkan net inflow, dimana aliran uang masuk ke dalam Bank Indonesia (*inflow*) melebihi aliran uang keluar dari Bank Indonesia (*outflow*). Di sisi lain, jumlah uang kartal dengan kondisi tidak layak edar yang telah dibukukan sebagai PTTB tercatat sebesar Rp0,89 triliun, tercatat menurun dibandingkan PTTB pada triwulan VI-2011.

Perkembangan uang kartal pada triwulan I-2012 menunjukkan net inflow, dimana aliran uang masuk ke dalam Bank Indonesia (*inflow*) melebihi aliran uang keluar dari Bank Indonesia (*outflow*). maka sisi transaksi non-tunai, nilai transaksi BI-RTGS Sulsel hingga akhir triwulan I-2012 sebesar Rp41,8 triliun atau tumbuh sebesar 40,0% (y.o.y) dibandingkan triwulan sebelumnya. Pada sisi lain, pertumbuhan kliring pada triwulan triwulan I-2012 menunjukkan penurunan dibandingkan triwulan sebelumnya, yaitu dari 14,52% pada triwulan VI-2011. Pertumbuhan ekonomi Sulsel tahun 2011 yang cukup tinggi memberikan dampak positif pada keuangan daerah, yang tercermin dari meningkatnya target anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Sulsel tahun 2012 dibandingkan tahun sebelumnya. Kinerja keuangan Pemerintah Propinsi Sulsel sampai dengan triwulan I-2012 menunjukkan perkembangan yang cukup baik apabila dibandingkan triwulan yang sama tahun 2011.

Daya serap perekonomian Sulawesi Selatan hingga Februari 2012 terhadap angkatan kerja cukup baik, sebagaimana terlihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Februari 2012 (64,6%) yang masih cukup tinggi. Sejalan dengan itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sulawesi Selatan tercatat mengalami penurunan sebesar 0,2%, dari 6,7% pada Februari 2012 menjadi 6,5% pada Februari 2011. Selain itu, pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan masih

memberikan kontribusi positif pada tingkat kesejahteraan petani yang tercermin dari Nilai Tukar Petani (NTP), yang masih tumbuh positif.

Berdasarkan perkembangan ekonomi daerah Sulawesi Selatan pada tahun 2012 serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, pada triwulan II-2012 perekonomian Sulawesi Selatan diperkirakan masih tumbuh cukup baik. Pada triwulan II-2012, laju inflasi tahunan diperkirakan akan meningkat dibandingkan triwulan I-2012. Kinerja perbankan di Sulsel pada triwulan II-2012 diperkirakan masih tetap tumbuh positif. Intermediasi perbankan diprediksi masih tumbuh cukup baik sejalan dengan optimisme prospek perekonomian Sulsel yang cukup baik pada 2012. Selain prospek ekonomi yang cukup baik, tren penurunan suku bunga meskipun pada level yang rendah diperkirakan akan mendorong permintaan kredit yang lebih besar.

Saat ini, jumlah bank syariah yang sudah beroperasi di Makassar Sulawesi Selatan terus bertambah. Data BI cabang Makassar Sulawesi selatan menunjukkan bahwa terdapat 10 jumlah bank syariah yang sudah beroperasi di kota Makassar Sulawesi Selatan, yaitu Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah, Danamon Syariah, BTN Syariah, Bank Sulsel-bar Syariah, Bank Mega Syariah, Bukopin Syariah dan CIMB Niaga Syariah. Diperkirakan, perkembangan perbankan syariah di kota Makassar Sulawesi Selatan, akan terus meningkat (www.bi.go.id, diakses 13 September 2012).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktifitas atau kinerja, untuk itu organisasi perusahaan harus menjamin agar yang berkaitan dan mempengaruhi dengan produktifitas kerja kinerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya akan terpenuhi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja atau kinerja dapat akan terpenuhi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja atau kinerja (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) dapat tercipta secara baik.

Menurut Robbins (2001: 79), menyatakan bahwa kinerja merupakan variabel yang secara luas diterima dalam memberikan penilaian terhadap efektifitas organisasi. Kinerja dalam arti luas merupakan pencerminan pencapaian hasil kerja, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi. Dalam menghasilkan kinerja lebih baik untuk semua level organisasi merupakan sasaran

yang senantiasa diperjuangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana mencapai sasaran tersebut? Kajian teori dan studi empiris, telah memberikan beragam penjelasan yang masih belum tuntas. Pada konteks lingkungan kerja, muncul pandangan bahwa pegawai yang berkinerja tinggi adalah pegawai yang berbudaya positif untuk mendukung pekerjaannya, sementara pandangan lain menyebutkan bahwa belum tentu pegawai yang berbudaya baik secara langsung berkinerja lebih baik. Keyakinan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kerja kerja dapat memberikan dampak langsung dapat dihubungkan dengan kinerja, belum mendapat empiris yang kuat.

Davis *and* Newstorm (2001: 39), menyatakan bahwa hubungan antara budaya dengan kinerja itu tergantung pada kepemimpinan dan motivasi para karyawan. Mekanisme hubungan kausalitas antara kinerja dengan budaya dalam suatu proses sirkuler yaitu motivasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Proses sirkuler ini langsung secara terus-menerus selama seseorang berkarir dalam organisasi.

Pemahaman terhadap sikap dan perilaku individu dalam organisasi diperlukan untuk mendorong efektifitas organisasi. Robbins (2001: 79) menyatakan terdapat empat outcome dan perilaku anggota organisasi yang utama bagi efektifitas organisasi yaitu; kinerja, budaya organisasi, turn over, dan kepuasan kerja. Keempat *outcome* tersebut dapat ditelaah baik pada unit analisis individual, kelompok, maupun organisasional. Pada level individual, faktor-faktor yang mempengaruhi *outcome* sepenuhnya bersumber dari karakteristik internal anggota, meliputi karakteristik demografis, ciri kepribadian, nilai dan sikap pribadi, motivasi, lingkungan serta kemampuan (*ability*) dasar yang dimiliki para pegawai.

Pada level kelompok, faktor-faktor penting yang mempengaruhi outcome antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, antar-anggota dalam kelompok, komunikasi. Adapun pada level organisasional diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi outcome antara lain budaya organisasi, struktur dan desain organisasi, kebijakan dan praktek sumber daya manusia, serta teknologi.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan pada prinsipnya mempunyai akibat yang lebih jauh dan kompleks dalam

pemanfaatannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan kreatifitas, yaitu senantiasa mencari cara-cara, peluang-peluang dan terobosan-terobosan baru, karena daya saing ditentukan oleh kreatifitas para pekerja yang tinggi dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi perusahaan. Kontribusi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan tergantung tujuan yang dimiliki setiap individu yang ingin dicapai dengan bergabung pada organisasi yang bersangkutan. Kontribusi individu terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang diinginkan individu. Setiap individu anggota organisasi memiliki tujuan pribadi yang sering kali berbeda baik dengan tujuan individu anggota organisasi yang lain, maupun berbeda dengan tujuan organisasi. Untuk menyesuaikan tujuan (*goals congruence*) maka diperlukan pemimpin yang mengkoordinasi dan mengarahkan tujuan anggota dan tujuan organisasi menjadi harmonis.

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Ivancevich *and* Donnelly (1996: 78) mengemukakan bahwa pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan, membina kontrak antarpribadi, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik jika terjadi kegagalan. Pencapaian tujuan organisasi dan individu anggota organisasi secara serentak merupakan tugas utama seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut dapat mempengaruhi pengikutnya untuk menjalankan perintahnya tanpa menggunakan paksaan, sehingga bawahan secara sukarela berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pemimpinnya. Pemimpin mempunyai andil terbesar dalam menentukan keberhasilan organisasi menghadapi perubahan. Setiap pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya mempunyai gaya kepemimpinan tertentu, yang mungkin berbeda antara satu dengan pemimpin lainnya.

Robbins (2001: 94), mengatakan bahwa jika individu merasa mendapatkan perilaku yang baik dari organisasi, maka mereka akan membalas kebaikan dengan cara bekerja melebihi yang diwajibkan, dan bersedia membantu teman lainnya untuk kepentingan organisasi. Sebaliknya, jika organisasi memandang tenaga

kerja dalam jangka pendek, tidak berbuat baik pada pekerja, maka mereka akan membalas dengan hanya melakukan tugas formalnya saja, dan meminimalisasi perilaku *extrarole*.

Stoner (1996:32) mengembangkan konsep kepemimpinan dengan mengklasifikasikan ke dalam kepemimpinan, pemimpin dan bawahan menentukan secara bersama tugas yang harus dilakukan bawahan, dan *reward yang* akan diterima bawahan. *Reward* dapat berupa gaji, bonus, promosi jabatan, dan penghargaan lainnya. Kepemimpinan transformasional memungkinkan bawahan melakukan tugas tidak hanya berdasarkan kesepakatan awal dengan pimpinan dan *reward yang* akan diterima, tapi juga melibatkan faktor kharisma, inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu yang dimiliki pimpinan, sehingga bawahan akan melakukan pekerjaan melebihi apa yang sudah ditetapkan (*extrarole*) karena pengaruh dari pemimpinnya.

Perilaku *extrarole* merupakan perilaku anggota organisasi yang bekerja melebihi tugas formalnya (*intrarole*) dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi tanpa insentif tambahan. Beberapa literatur menyebut *extrarole* dengan OGB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Lukitomo (1992:64) mengembangkan konsep kepemimpinan tersebut sebagai proses yang berbeda tetapi tidak saling eksklusif. Seorang pemimpin menerapkan kedua tipe tersebut pada kondisi dan waktu yang berbeda, tetapi tidak mungkin seorang pemimpin menerapkan kedua gaya tersebut sekaligus pada waktu dan kejadian yang sama. Kepemimpinan transaksional dinyatakan sebagai bagian dari kepemimpinan, sehingga dalam perkembangan berikutnya, hubungan antara pemimpin dengan bawahan atau pengikutnya telah bergeser ke arah pendekatan manakala pemimpin mempengaruhi bawahannya tidak hanya melalui penggunaan rasio, tapi juga melibatkan emosi. Bawahan merasa mempunyai ikatan emosi dalam hubungan kerja dengan atasan. Kepemimpinan memiliki perspektif jangka panjang, memperhatikan faktor internal dan eksternal sebagai satu kesatuan sistem yang tidak terpisah.

Nowack (2004:21) menyimpulkan bahwa, kepemimpinan menciptakan visi organisasional yang dinamis yang mendorong terciptanya inovasi baru. Kepemimpinan menjadikan bawahan memiliki kekaguman, kepercayaan,

kebanggaan, dan loyalitas yang tinggi pada atasannya sehingga bawahan termotivasi melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan.

Hughes (2002: 23), menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah suatu posisi tertentu, melainkan suatu proses kompleks yang melibatkan antara pemimpin lingkungan eksternal dan bawahan, berdasarkan pandangan ini kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pandangan ini mengarahkan pada bahwa kepemimpinan semestinya dilihat dari dampak yang dihasilkan dari proses kepemimpinan itu sendiri, dan bukan dari tipe-tipe atau gaya kepemimpinan.

Perkembangan industri keuangan syari'ah secara informal telah dimulai sebelum dikeluarkannya kerangka hukum formal sebagai landasan operasional perbankan syari'ah di Indonesia. Sebelum tahun 1992, telah didirikan beberapa badan usaha pembiayaan non Bank yang telah menerapkan konsep bagi hasil dalam kegiatan operasionalnya. Hal tersebut menunjukkan kebutuhan masyarakat akan hadirnya institusi-institusi keuangan yang dapat memberikan jasa keuangan yang sesuai dengan syari'ah (Bank Indonesia, 2003).

Perkembangan perbankan Syari'ah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dan permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip Syari'ah. Legalisasi kegiatan perbankan Syari'ah melalui UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dalam UU No. 10 tahun 1998 serta UU No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia merupakan jawaban atas permintaan yang nyata dari masyarakat. (Bank Indonesia, 2002).

Ma'ruf (2003), sebagai Ketua Badan Pelaksana Harian Dewan Syari'ah Nasional Majelis Ulama' Indonesia (DSN-MUI), menyatakan bahwa : "Pada dasawarsa terakhir ini perhatian umat Islam Indonesia terhadap ajaran ekonomi yang berdasarkan syari'ah mulai tumbuh dan berkembang. Hal tersebut disebabkan selain karena sistim ekonomi konvensional ternyata tidak dapat memenuhi harapan, kesadaran umat untuk bersyari'ah secara kaffah dalam berbagai aspek kehidupan ternyata juga terus meningkat.

Melihat kenyataan seperti itu Majelis Ulama' Indonesia (MUI) bersama dengan institusi lain terutama Bank Indonesia, memberi respon positif dan bersikap pro aktif. Salah satu hasilnya adalah kelahiran Bank Syari'ah Mandiri Indonesia pada tahun 1999 sebagai Bank di Indonesia yang berlandaskan pada prinsip Syari'ah dalam kegiatan transaksinya. Kelahiran Bank Syari'ah ini kemudian diikuti oleh Bank-Bank lain, baik yang berbentuk full branch maupun yang lainnya berbentuk divisi atau unit usaha syari'ah. Tak ketinggalan, lembaga keuangan lainnya pun, seperti asuransi dan lembaga investasi yang berbasis syari'ah terus bermunculan.

Hal unik lainnya adalah justru dalam periode krisis dimaksud, kita dapati demikian banyaknya Bank Umum Konvensional yang terpuruk, bangkrut dan ditutup oleh Bank Indonesia karena tidak mampu bertahan dalam era krisis ini. Sebaliknya Bank Islam yang berjumlah tidak lebih dan satu atau dua buah Bank Umum itu yang berada dalam lingkungan masyarakat serta pasar yang belum cukup mengenalinya (dengan habitat yang belum kondusif sama sekali), dalam era krisis ini justru dapat bertahan, makin bertambah jumlahnya, serta berkembang pesat dan sehat.

Berdasarkan fakta empiris di lapangan serta kondisi obyektif mengenai perkembangan perbankan syari'ah itu, walaupun sebagai industri keuangan yang relatif baru dan dalam era krisis multidimensional yang terus masih berlanjut, Bank Umum Syari'ah di Indonesia justru terus tumbuh, semakin berkembang dan menunjukkan peningkatan jumlah serta pertumbuhan yang cukup pesat.

Perkembangannya Bank Umum Syari'ah masih diselimuti oleh kabut tebal adanya sebagian besar para karyawannya yang pindah pekerjaan dengan lebih memilih bekerja di Bank-Bank konvensional. Namun demikian Bank Indonesia dalam laporannya yang merupakan penjelasan lengkap mengenai evaluasi pelaksanaan kebijakan moneter 2002 dan arah kebijakan moneter 2003 yang disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR-RI) dan masyarakat pada tanggal 9 Januari 2003 sebagai pelaksanaan amanat pasal 58 Undang-Undang No.23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia, menyatakan bahwa : "Sebagai industri keuangan yang relatif baru, perbankan syari'ah pada tahun 2002 memperlihatkan pertumbuhan yang cukup pesat. Hal tersebut tercermin dan

meningkatnya jumlah Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syari'ah dan cukup tinggi pertumbuhan aset, DPK (Dana Pihak Ketiga) maupun PYD (Pembiayaan Yang Disalurkan). Selain itu pasar keuangan syari'ah juga mulai tumbuh dan semakin berkembang (Bank Indonesia : tahun 2002)".

Mengacu pada realita tersebut, dapat dikatakan bahwa selama krisis multi-dimensional berlangsung, Bank Syari'ah telah menunjukkan ketahanannya terhadap krisis, menyebabkan Bank Indonesia selama tahun 2000 tetap memfokuskan pengembangan infrastruktur perbankan pada pengembangan Bank syari'ah. Pengembangan infrastruktur perbankan selama tahun laporan tetap difokuskan pada pengembangan BPR dan Bank Syari'ah serta persiapan awal pembentukan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan). Kebijakan ini tidak terlepas dan fakta bahwa selama priode krisis, BPR dan Bank Syari'ah relatif lebih tahan dari fluktuasi nilai tukar dan suku bunga, sehingga pengembangan BPR dan perbankan Syari'ah dilakukan untuk menjaga ketahanan sistim perbankan. (Bank Indonesia : tahun 2003).

Oleh karena itu di dalam rangka untuk memantapkan ketahanan sistim perbankan, Bank Indonesia menganggap perlu melakukannya melalui pengembangan sistim perbankan berdasarkan prinsip syari'ah. "Kebijakan pemantapan ketahanan sistim perbankan juga dilakukan melalui pengembangan sistim perbankan berdasarkan prinsip syari'ah". (Bank Indonesia tahun 2003).

"Perbankan syari'ah pada tahun 2006 diperkirakan semakin berkembang. Perkiraan pertumbuhan ini seiring dengan semakin tingginya tingkat pemahaman masyarakat terhadap sistem perbankan syari'ah peningkatan kelembagaan dan manajemen sumber daya manusia, serta perluasan jaringan kantor. Beberapa indikator kinerja perbankan syari'ah seperti manajemen, volume usaha, DPK, dan pembiayaan yang disalurkan, dan lain-lain mengalami pertumbuhan yang pesat. (Bank Indonesia : 2005).

Dalam perspektif Islam dijelaskan bahwasanya Allah SWT telah memberikan jaminan kepada penganutnya, dengan demikian Islam merupakan agama yang lengkap dan sempurna, serta merelakan agama Islam dipakai sebagai tiang pancang kehidupan dunia dan akhirat bagi umat pemeluknya. Islam berisikan ajaran moral dan akhlak yang tinggi bagi umat manusia, yang berasal

dan wahyu ilahi yang diturunkan lewat malaikat Jibril pada Muhammad Rasulullah SAW, sehingga ajaran tersebut akan kekal dan abadi sepanjang zaman.

Manusia diturunkan ke bumi sebagai hamba Allah (*abdulIah*) dan sekaligus sebagai pemimpin/pengelola (*khalifatullah*) di muka bumi ini baik untuk dirinya sendiri, keluarga, masyarakat ataupun bangsa. Dengan nilai-nilai norma agama Islam yang bersumber pada al-Qur'an dan as-Sunnah (hadits), manusia sebagai makhluk yang sempurna dengan berakal akal dan pikiran yang diberikan oleh Allah, diperintahkan untuk menjadi insan yang berakhlak mulia dan bertaqwa, tidak berbuat kerusakan di bumi, mau beramal dan beribadah karena Allah semata. Manusia jenis inilah yang akan memperoleh keberuntungan baik di dunia maupun di akhirat kelak di kemudian hari, sebab sebaik-baik manusia di sisi Allah SWT adalah manusia yang dapat memberikan bermanfaat bagi sesamanya "*Khoirun naas anfauhum linnaas*" (Imam Bukhari). Sedangkan yang membedakan tinggi rendahnya derajat manusia bukan dilihat dan kedudukan, pangkat atau martabat serta harta kekayaan yang dimiliki, melainkan dilihat dan kadar tipisnya iman dan taqwa manusia yang bersangkutan serta amal ibadah yang dikerjakan baik terhadap sesama manusia maupun makhluk lain dan juga terhadap Allah SWT sebagai sang khaliq yang menciptakannya (Zadjuli, 1999 : 14). Dalam kerangka usaha untuk menuju arah pencapaian tujuan tersebut, maka sangat diperlukan kepemimpinan Allah SWT yang diwujudkan Rasulullah SAW dan orang-orang beriman itu secara pasti merupakan golongan pemenang yakni menerima akibat baik dan amalan kebaikan yang dikerjakannya. Kepemimpinan seperti itulah yang akan mendapat pertolongan Allah SWT sebagai yang maha kuasa dan maha perkasa. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT seperti tertera dalam QS. Al-Hajj ayat 38 yang menyatakan bahwa :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يُدْفِعُ عَنِ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ ﴾

﴿ كُفُورٍ ﴾

“Sesungguhnya Allah membela orang-orang yang telah beriman. Sesungguhnya Allah tidak menyukai tiap-tiap orang yang berkhianat lagi mengingkari nikmat”. (Depag RI, 2008:600).

Sejalan dengan hal tersebut Allah SWT melanjutkan pula firmanNya dalam QS. Al-Hajj ayat 40 dengan menyatakan bahwa:

الَّذِينَ أُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ بِغَيْرِ حَقٍّ إِلَّا أَنْ يَقُولُوا رَبُّنَا اللَّهُ وَلَوْلَا
دَفَعُ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفُهِدَمَتِ صَوَامِعُ وَبِيَعٌ وَصَلَوَاتٌ
وَمَسْجِدٌ يُذْكَرُ فِيهَا اسْمُ اللَّهِ كَثِيرًا وَلَيَنْصُرَنَّ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ إِنَّ اللَّهَ
لَقَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٤٠﴾

“(yaitu) orang-orang yang telah diusir dari kampung halaman mereka tanpa alasan yang benar, kecuali karena mereka berkata: "Tuhan kami hanyalah Allah." Dan sekiranya Allah tiada menolak (keganasan) sebagian manusia dengan sebagian yang lain, tentulah telah dirobohkan biara-biara Nasrani, gereja-gereja, rumah-rumah ibadat orang Yahudi dan masjid- masjid, yang di dalamnya banyak disebut nama Allah. Sesungguhnya Allah pasti menolong orang yang menolong (agama)-Nya. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kuat lagi Maha Perkasa”. (Depag RI, 2008:601).

Persoalan kepemimpinan ini Allah SWT menegaskan dalam QS. Ali Imran ayat 103 dan 104 yang berbunyi :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ
كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى
شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ
تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

103. “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena

nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk”. (Depag RI, 2008:104).

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

104. “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung”. (Depag RI, 2008:105).

Dalam ayat tersebut yang dimaksud dengan tali Allah di sini adalah Islam, untuk itu kita wajib mengatur diri dalam mengisi hidup dan kehidupan ini dengan memegang nilai-nilai ajaran Islam, artinya bahwa mulai mengatur diri pribadi, keluarga, masyarakat dan lain sebagainya dengan berpegang pada nilai-nilai ajaran Islam, sebab ini merupakan perintah Allah. Oleh karena itu di dalam kita berpegang pada nilai-nilai ajaran Islam harus dilakukan secara berjamaah, bukan sendiri-sendiri agar kita ber-Islam ini mendapatkan Islam yang benar, maka dilakukan secara berjama’ah. Selanjutnya mengenai perintah Allah supaya kita jangan bercerai berai, Imam Ibnu Katsir menafsirkan dalam mengamalkan nilai-nilai Islam secara berjama’ah harus ada pimpinan dan tidak boleh diamalkan sendiri-sendiri.

Dalam ayat lainnya Allah SWT juga berfirman “Hai orang-orang beriman taatlah kamu kepada Allah SWT, Rosul, dan Ulil Amri”. Dalam ayat ini orang-orang beriman diperintahkan agar taat pada tiga hal tersebut, artinya taat kepada Allah SWT dan Rosul-Nya tidak akan sempurna bila tidak dipimpin oleh seorang Ulil-Amri. Pada masa Rasulullah SAW masih hidup, beliaulah sebagai Ulil-Amri. Namun sepeninggal beliau para sahabat yang menggantikannya. Adapun yang dimaksud ulil amri di sini adalah kekuasaan (*authority*) untuk melaksanakan hukum-hukum Islam, oleh karenanya dalam

melaksanakan harus berpegangteguh pada al-Qur'an dan as-Sunnah secara bersama atau dengan kata lain bahwa dalam mentaati ajaran-ajaran Allah SWT dan Rosul-Nya harus di bawah kepemimpinan orang yang mampu melaksanakan hukum-hukum Islam. Demikian pula ketika mengamalkan sunnah-sunnah Rosul harus dilakukan secara berjama'ah, manakala ini diterapkan di seluruh dunia dinamakan *khilafah*. Hal ini karena di dunia hanya ada dua golongan yaitu *hizbullah* dan *hizbusysyathon*.

Kota Makassar yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam memiliki potensi yang besar dalam upaya mengembangkan dan menerapkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi spiritual serta menciptakan lingkungan kerja yang berdasar pada nilai-nilai Islami sehingga dapat tercapai kesejahteraan karyawan yang baik bagi para karayawannya. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan/organisasi di Kota Makassar Sulawesi selatan tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara Islami.

Kondisi dewasa ini banyak perusahaan bersaing untuk menguasai sumber daya, melakukan eksploitasi karyawan yang berlebihan, tidak ramah lingkungan dan berperilaku tidak memperhatikan nilai-nilai moral Islam yang akhirnya akan dapat mempengaruhi perilaku karyawannya. Karyawan perusahaan sekarang ini cenderung hanya mengejar kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Hal ini disebabkan karena pemahaman karyawan dan pimpinan perusahaan tentang pentingnya motivasi spiritual (Islam) yang meliputi akidah, ibadah dan mu'amalat belum sepenuhnya diterapkan secara kaffah. Motivasi spiritual yang memberikan dorongan bahwa bekerja adalah ibadah bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir, dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dan masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah* Tasmara, (1995:32). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya tetapi sebagai suatu manifestasi dan amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang mulia, dan juga pribadi muslim yang *qona'ah* seharusnya mempunyai motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan

sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan kinerja yang tinggi.


Konflik yang terjadi di lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja maupun kinerja perusahaan, baik konflik antara eksekutif dan para pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antar sesama pekerja. Untuk itu perlu dikenali faktor-faktor penyebabnya diantaranya adalah nilai-nilai yang mendasari keyakinan personal, sumber tatanan sosial hendaknya dapat membentuk kerangka pikir seorang pengambil keputusan atau pihak yang berkepentingan untuk lebih fokus kepadanya. Artinya bahwa nilai dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk memperhatikan aspek tertentu dan sebuah persoalan dan dapat mengarahkan bagi sebuah pilihan keputusan.

Penelitian ini menggunakan objek Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan yang mempunyai tiga alasan. Pertama, Bank Syari'ah di Wilayah Makassar merupakan organisasi bisnis yang aset utamanya berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci sukses menghadapi sebuah perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentukan proses, serta budaya yang secara bersama-sama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi, perubahan tersebut diharapkan mampu menciptakan kondisi yang lebih baik. Hal ini sangat membutuhkan faktor pendukung dan berbagi komponen yang terkait baik langsung maupun tidak langsung, Hal ini sangat berkaitan erat sekali dengan fungsi dan tujuan diciptakannya manusia oleh Allah SWT sebagai hamba Allah (Abdullah) dan sekaligus sebagai pemimpin (khalifah) yang diberi amanah untuk mengelola alam semesta dan seluruh isinya yang hasilnya diperuntukkan kemaslahatan seluruh umat manusia, sesuai yang tertera dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

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 ﴿٣٠﴾

“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 Engkau? Tuhan berfirman :
 “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”
 (Depag RI, 2008:8).

Dan Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Dzariyat 56 yang berbunyi :


 وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya
 mereka mengabdikan kepada-Ku”. (Depag RI, 2008:976).

Kedua, kota Makassar yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam dan memiliki potensi yang sangat luar biasa dalam upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari serta mampu mendorong kegiatan spiritual para karyawannya. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan pada Bank Syari’ah di kota Makassar tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara Islami, sebab perilaku dan pandangan hidup karyawan perusahaan yang pada umumnya cenderung sekuler dan materialisme yang sangat kuat sekali dapat mempengaruhi karyawan perusahaan untuk bertindak semaunya tanpa mempedulikan kepentingan masyarakat. Ketiga, *labor turn over* yang relatif sangat tinggi, artinya bahwa jumlah perbandingan karyawan Bank Syari’ah di kota Makassar dari berbagai level manajemen, baik pada manajerial skill maupun technical skill yang masuk dan keluar atau hijrah bekerja di Instansi (Bank) syari’ah maupun konvensional relatif sangat tinggi sehingga hal ini sangat berpengaruh pada tatanan manajemen perusahaan dalam jangka panjang. Keempat, dilihat dan parameter yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan Islam semata-mata hanya memperlihatkan indikator penilaian keberhasilan di

bidang finansial (profit oriented), sedangkan parameter yang menggunakan dasar pertimbangan aspek manfaat (*benefit oriented*) sesuai dengan ajaran Islam, mengingat Bank Syaria'ah di kota Makassar merupakan lembaga perbankan yang dikelola berdasarkan ajaran Islam belum nampak. Kelima, dalam menjalankan tugasnya masing-masing pimpinan kantor cabang akan berusaha memimpin para karyawannya secara mandiri menurut cara dan model sendiri. Masing-masing cabang menggunakan bagi hasil serta memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga masing-masing cabang diberikan kekuasaan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam studi ini disusun judul materi kualifikasi "*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi, Kinerja Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan judul penelitian, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
2. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
3. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
4. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
5. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
6. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
7. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?

8. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
9. Bagaimanakah ? fungsi manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) dan sekaligus pemimpin (*khalifatullah*) di muka bumi sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam yang tertera dalam QS. Al-Dzariyat ayat 56 dan QS. Al-Baqarah ayat 30 telah diimplementasikan dan dibudayakan oleh seluruh para pemimpin Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
10. Bagaimanakah ? prinsip membagi manfaat dan resiko sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam seperti tercantum dalam as-Sunnah yang berbunyi bahwa “sebaik-baik manusia di hadapan Allah SWT adalah yang keberadaannya dapat memberikan manfaat pada orang lain atau sesamanya” (HR. Imam Bukhari) telah diimplentasikan dan dibudayakan oleh Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan ?
11. Bagaimanakah ? para pemimpin/pengambil keputusan manajemen Bank Syari'ah di kota Makassar dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan telah mengimplementasikan dan membudayakan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam seperti yang tertera dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berisi tentang perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dipertanggung jawabkan hasil serta pengelolaannya di hadapan Allah SWT?

1.3. Tujuan Studi

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka dalam studi ini dapat disusun tujuan studi sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
8. Menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
9. Membahas dan menganalisis kesesuaian fungsi manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) dan sekaligus pemimpin (*khalifatullah*) di muka bumi dengan nilai-nilai ajaran Islam yang tertera dalam QS. Al-Dzariyat ayat 56 dan QS. Al-Baqarah ayat 30 telah diimplementasikan dan dibudayakan oleh seluruh para pemimpin Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
10. Membahas dan menganalisis implementasi dan pembudayaan prinsip membagi manfaat dan resiko sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam seperti tercantum dalam as-Sunnah yang berbunyi bahwa “sebaik-baik manusia di hadapan Allah SWT adalah yang keberadaannya dapat memberikan manfaat pada orang lain atau sesamanya” (HR. Imam Bukhari) oleh Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
11. Membahas dan menganalisis implementasi dan pembudayaan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam seperti yang tertera dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berisi tentang perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dipertanggung jawabkan hasil serta pengelolaannya di hadapan Allah SWT. dalam rangka memberi penilaian terhadap kinerja karyawan oleh pimpinan/pengambil keputusan manajemen Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

1.4. Manfaat Studi

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan studi, maka dapat disusun manfaat studi sebagai berikut :

1. Untuk lebih mengetahui dan memahami implementasi manajemen berbasis Islam (al-Qur'an dan as-Sunnah) dalam hal pelaksanaan pada unit kerja organisasi Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan telah membudaya.
2. Diharapkan akan menjadi bahan sumbangan pemikiran ilmiah khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan as-Sunnah pada manajemen Bank Syari'ah di kota Makassar Selain itu dapat pula digunakan sebagai bahan kajian empiris untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya insani pada perbankan Syari'ah di Indonesia.
3. Memberikan kontribusi pemikiran pada organisasi Bank Syari'ah di kota Makassar berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dalam unit kerja untuk mendorong praktek manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan pengambil keputusan mengimplementasikan ajaran-ajaran Islam (al-Qur'an dan as-Sunnah) dalam memotivasi para pemimpin dan karyawannya ke arah pencapaian hasil kerja yang lebih Islami serta peningkatan kesejahteraan yang lebih baik.
4. Memberikan kontribusi terhadap studi perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemahaman perilaku dan motivasi karyawan dalam organisasi yang Islami.
5. Untuk referensi studi lebih lanjut, terutama di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menggunakan moral dan etika sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah dengan ruang lingkup yang lebih kaffah sehingga didapatkan hasil yang lebih sempurna dan dapat diterapkan secara lebih sempurna.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

Menurut Ernie (2005:255) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task-related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Selanjutnya menurut Griffin (2004) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai *atribut*. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Terry *and* Rue (1982:192) kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dan orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya. Seorang pemimpin menerima tanggungjawab dan berhasrat untuk menjalankan keputusan-keputusan untuk persoalan-persoalan itu. Seorang pemimpin mengenal dan memahami kebutuhan-kebutuhan dari orang-orang yang bukan pemimpin.

Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana jadi kegiatan dan memberikan sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana suatu kenyataan. Pemimpin itu menyampaikan rencana itu kepada sekutu-sekutunya, menjelaskan maksud dari kegiatan itu, mengatakan apa yang akan dibuat oleh setiap anggota, berusaha untuk membangkitkan kegembiraan, dan berusaha untuk menyelesaikan setiap perselisihan di kalangan anggota-anggotanya. Para pemimpin juga menjalankan sebuah fungsi lainnya, yang sangat penting. Mereka mencoba untuk memahami persoalan-persoalan yang dihadapi para anggota.

Menurut Antonio (2007:19), bahwa berbagai teori-teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para *leadership, to some extent* ditemukan pada pribadi dan kepemimpinan Muhammad SAW. Salah satu teori dikemukakan oleh Kets de Vries yang menyimpulkan dan penelitian klinisnya terhadap para pemimpin bahwa sebanyak prosentase tertentu dari para pemimpin itu mengembangkan kepemimpinan mereka karena dipengaruhi oleh trauma pada masa kecil mereka. Muhammad SAW mengalami masa-masa sulit di waktu kecilnya. Di usia dini beliau sudah menjadi yatim piatu. Pada kanak-kanak itu pula beliau harus menggembala ternak penduduk Makkah. Di awal usia remaja beliau sudah mulai belajar berdagang dengan mengikuti pamannya Abu Thalib berdagang ke daerah-daerah sekitar Jazirah Arab.

Beberapa teori kepemimpinan lainnya juga dapat ditemukan pada diri Muhammad SAW. Misalnya empat fungsi kepemimpinan (*the 4 roles of leadership*) yang dikembangkan oleh Stephen Convey dalam Antonio (2007). Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yakni sebagai perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*medelling*).

Fungsi perintis (*pathfinding*) mengungkap bagaimana upaya sang pemimpin memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder-nya*, misi dan nilai-nilai yang dianutnya, serta yang berkaitan dengan visi dan strategi, yaitu ke mana perusahaan akan dibawa dan bagaimana caranya agar sampai ke sana.

Fungsi ini ditemukan pada diri Muhammad SAW karena beliau melakukan berbagai langkah dalam mengajak umat manusia ke jalan yang benar. Muhammad SAW telah berhasil membangun suatu tatanan sosial yang modern

dengan memperkenalkan nilai-nilai kesetaraan universal, semangat kemajemukan dan multikulturalisme, *rule of law* dan sebagainya. Sistem sosial yang diakui terlalu modern dibanding zamannya itu dirintis oleh Muhammad SAW dan kemudian dikembangkan oleh para khalifah sesudahnya.

Fungsi penyalaras (*aligning*) berkaitan dengan bagaimana pemimpin menyalaras keseluruhan sistem dalam organisasi perusahaan agar mampu bekerja dan saling sinergis. Sang pemimpin harus memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem organisasi perusahaan. Kemudian, ia menyalaras bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai visi yang telah digariskan.

Muhammad SAW mampu menyalaras berbagai strategi untuk mencapai tujuannya dalam menyiarkan ajaran Islam dan membangun tatanan sosial yang baik dan modern. Ketika banyak para sahabat yang menolak kesediaan beliau untuk melakukan perjanjian perdamaian Hdaybiyah yang dipandang menguntungkan pihak musyrikin, beliau tetap bersikukuh dengan kesepakatan itu. Terbukti, pada akhirnya perjanjian tersebut berbalik menguntungkan kaum Muslim dan pihak musyrikin meminta agar perjanjian itu dihentikan. Beliau juga dapat membangun sistem hukum yang kuat, hubungan diplomasi dengan suku-suku dan kerajaan di sekitar Madinah, dan sistem pertahanan yang kuat sehingga menjelang beliau wafat, Madinah tumbuh menjadi negara baru yang cukup berpengaruh pada waktu itu.

Fungsi pemberdayaan (*empowering*) berhubungan dengan upaya pemimpin untuk menumbuhkan lingkungan agar setiap orang dalam organisasi perusahaan mampu melakukan yang terbaik dan selalu mempunyai komitmen yang kuat (*committed*). Seorang pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya. Ia juga harus mengerti dan mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang dipimpinya. Siapa mengerjakan apa. Untuk alasan apa mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagaimana caranya. Dukungan sumber daya apa saja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan bagaimana akuntabilitasnya.

Sejarah kenabian (*sirah nabawiyah*) menceritakan kecakapan Muhammad SAW dalam mensinergikan berbagai potensi yang dimiliki oleh para pengikutnya dalam mencapai suatu tujuan. Sebagai contoh, dalam mengatur strategi dalam perang Uhud, beliau menempatkan pasukan pemanah di punggung bukit untuk melindungi pasukan infantri Muslim. Beliau juga dengan bijak mempersaudarakan antara kaum Muhajirin dan Anshar ketika mulai membangun masyarakat Madinah. Beliau mengangkat para pejabat sebagai *amir* (kepala daerah) atau hakim berdasarkan kompetensi dan *good track record* yang mereka miliki. Tidak heran, dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (sekitar 10 tahun), beliau telah mampu mendirikan dasar-dasar tatanan sosial masyarakat modern. Pemimpin dunia lainnya mungkin butuh waktu yang lebih lama untuk mencapai hal semacam ini.

Fungsi panutan (*modeling*) mengungkap bagaimana agar pemimpin dapat menjadi panutan bagi para karyawannya. Bagaimana dia bertanggung jawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan-keputusan yang diambalnya. Sejah mana dia melakukan apa yang dikatakannya.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam adalah : kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan suatu kewajiban baik mandiri maupun secara berkelompok di lingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak.

Beberapa Dimensi Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.

- a. *Shiddiq*/jujur adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang dimaksud adalah; 1. Kejujuran dalam bersikap, 2. Kejujuran dalam bekerja, 3. Kejujuran dalam keuangan. Al-Qur'an surat (At-Taubah: 119), yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Depag RI, 2008:357)

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa orang yang beriman dan bertakwalah kepada Allah agar supaya bersama orang-orang yang benar.

Dalam suatu hadist Rasulullah SAW. Bersabda :

“Hendaklah kalian jujur (benar) karena kejujuran mengantarkan kepada kebaikan, dan kebaikan akan mengantarkan ke dalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur akan dicatat oleh Allah SWT sebagai orang yang jujur dan jauhilah oleh kamu sekalian dusta, karena dusta akan mengantarkan pada kejahatan, dan kejahatan akan mengantarkan ke dalam neraka, dan seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah SWT sebagai pendusta” (HR. Bukhori).

- b. *Amanah* adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Hal ini ditampilkan dalam keterbukaan kejujuran, pelayanan yang optimal, ihsan (berbuat yang terbaik dalam segala hal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat). Dengan amanah maka akan terhindar tindakan kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dan para anggotanya atau orang lain sehingga program-program kepemimpinan akan dapat dukungan optimal dan para anggota yang dipimpinya.

Dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Ad-Dailami, Rosulullah SAW bersabda yang artinya :

“Bahwa amanah akan menarik rezeki dan sebaliknya khianat akan mengakibatkan kefakiran “.

- c. *Fathonah* adalah cerdas, artinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat

ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Mengingat agama islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam sernesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah SWT. Al-Qur'an (Al-An'aam : 90), berbunyi :

أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ فَبِهِدْنَهُمْ أَقْتَدِ ۖ قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا ۖ إِن هُوَ
إِلَّا ذِكْرٌ لِّلْعَالَمِينَ ﴿٩٠﴾

“Mereka itulah orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah, maka ikutilah petunjuk mereka. Katakanlah: "Aku tidak meminta upah kepadamu dalam menyampaikan (Al-Quran)." Al-Quran itu tidak lain hanyalah peringatan untuk seluruh ummat”. (Depag RI, 2008:239).

- d. *Tabligh* adalah sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinya. Hal ini disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentative, dan persuasif, akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.
- e. *Istiqomah*, yaitu memegang teguh pada komitmen yang disepakati, optimis akan tujuan yang akan dicapai, pantang menyerah dengan segala rintangan dan halangan dalam bekerja, konsisten, dan percaya diri. Al-Qur'an (Al-Imran : 186), berbunyi :

﴿لَتُبْلَوْنَ فِيْ أَمْوَالِكُمْ وَأَنفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ
قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذَى كَثِيرًا ۖ وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ
مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ ﴿١٨٦﴾﴾

Artinya:

“Kamu sungguh-sungguh akan diuji terhadap hartamu dan dirimu. Dan (juga) kamu sungguh-sungguh akan mendengar dari orang-orang yang diberi kitab sebelum kamu dan dari orang-orang yang mempersekutukan Allah, gangguan yang banyak yang menyakitkan hati. Jika kamu bersabar dan bertakwa, maka sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang patut diutamakan”. (Depag RI, 2008:125)

Tanri Abeng (2006:135) pemimpin di samping pentingnya menempatkan dan mengembangkan talenta berupa manusia terdidik dan terlatih, melakukan komunikasi dan mengambil keputusan, seorang pemimpin harus mampu melaksanakan peranannya sebagai manajer dengan menguasai keterampilan melakukan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atas upaya-upaya orang lain sehingga seluruhnya akan bekerja sama untuk mencapai sasaran.

Pada bagian ini, kita ingin menyoroti fungsi kepemimpinan (*lead*) dengan lebih fokus pada proses pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, seleksi dan pengembangan talenta. Tidak kurang juga pentingnya memercayakan tugas dan kewenangan (*empowering*) kepada bawahan untuk mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan, sebagai proses pematangannya ataupun bagian dalam proses pendidikan dalam organisasi. Tidak banyak literatur yang menggambarkan bahwa sesungguhnya pengembangan keterampilan serta seni memimpin banyak diperoleh dan *role modeling* seorang pemimpin. Sekaligus komitmen sang pemimpin untuk memberi kepercayaan, toleransi pada kesalahan, untuk kemudian diperbaiki sebagai bagian dan proses pematangan kualitas kepemimpinan bawahannya. Organisasi yang sehat serta mampu tumbuh dan berkembang adalah mereka yang memiliki pemimpin yang kompeten pada seluruh lapisan atau lini organisasi, tidak hanya pada pimpinan puncak. Inilah yang sering diartikan dengan *institutional leaders*, yaitu pemimpin yang berada pada seluruh lapisan anggotanya. Setiap pemimpin pada level manapun sesungguhnya mempunyai

tugas untuk mendidik dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan bagi orang-orang di bawahnya. Dengan demikian, kesinambungan kepemimpinan dan manajemen dalam institusi bisa dipertahankan.

Sistem manajemen dalam bukunya Allen (1958) dikutip oleh Abeng (2006:136), fungsi pemimpin terdiri dari lima aktivitas, sebagai berikut :

- **Memotivasi**, meliputi tugas-tugas memberikan inspirasi, mendorong dan mendesak orang untuk mengambil tindakan yang di perlukan.
- **Berkomunikasi**, meliputi tugas-tugas untuk menciptakan saling pengertian sehingga orang-orang dapat bertindak secara efektif.
- **Mengambil keputusan**, meliputi tugas-tugas untuk memperoleh kesimpulan dan pertimbangan yang di perlukan agar orang dapat bertindak.
- **Mengembangkan orang**, meliputi tugas-tugas meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan orang serta memberdayakan orang (*empowerment*). Tanpa itu semua, tak mungkin pemimpin dapat diminta untuk bertanggung jawab. Orang hanya dapat dimintai pertanggungjawaban kalau ia telah memperoleh pendelegasian tanggung jawab, serta kewenangan secara berimbang.
- **Memilih orang**, meliputi tugas-tugas untuk mendapatkan dan memilih orang untuk ditempatkan dalam posisi yang ada dan tepat, serta dikembangkan kariernya dalam organisasi.

Zadjuli (1999), bahwa corak kepemimpinan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Berusaha mengumpulkan dana/modal untuk perkembangan usaha
2. Memperhatikan karyawan sebagai keluarga besarnya sendiri
3. Memberi gaji yang layak dan tepat waktu.
4. Memberi jaminan sosial di hari tua.
5. Meningkatkan kepandaian karyawan.
6. Memperhatikan kesehatan karyawan.
7. Menyediakan tempat ibadah.

8. Memperhatikan asas efisiensi dan manfaat bersama.

2.1.2. Budaya Organisasi Islami

Pabundu Tika (2005:2), pengertian budaya telah banyak didefinisikan oleh para ahli budaya. Kroeber dan Kluckhohn, (1952) bahkan menemukan 164 definisi budaya. Untuk memberikan suatu penguatan maka beberapa pendapat yang telah ditegaskan dalam bukunya seperti hal tersebut, definisi yang akan dikemukakan dalam tulisan ini hanya yang terkait dengan budaya organisasi.

1. Burnett *and* Sathe (1985, dalam Ndraha, 2003) mengemukakan definisi budaya sebagai berikut :

Burnett :

Culture or Civilization, taken in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society (Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat).

Sathe :

Culture is the set of important assumptions (often unstated) that members of a community share in common (budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat).

2. Owen dalam bukunya *Organizational Behavior in Education* mengemukakan definisi budaya menurut Terrence Deal and Allan Kennedy sebagai berikut :

Culture is a system of shared values and benefit that interact with an organization's people, organizational structures, and control systems to produce behavioral norms (Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu

organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.)

3. Schein (1992) mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut :

Culture is a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problem of external adaptation and internal integration - that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems (budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut).

Berdasarkan empat definisi budaya di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari :

- a. ilmu pengetahuan;
- b. kepercayaan;
- c. seni;
- d. moral;
- e. hukum;
- f. adat istiadat;
- g. perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat;
- h. asumsi-asumsi dasar;
- i. sistem nilai;
- j. pembelajaran/pewarisan;
- k. masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya.

Demikian pula organisasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli organisasi dan manajemen antara lain sebagai berikut :

- a. J.R. Schermerhorn (2008)

Organization is a collection of people working together in a division of labor to achieve a common purpose (organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama).

- b. Chester J. Bernard (1992)

Organization is a cooperation of two or more persons, a system of consciously coordinated personal activities or forces (organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dan aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar).

- c. Philip Selznick (1957)

Organization is arrangement of personal for facilitating the accomplishment of some agreed purpose through the allocation of functions and responsibilities (organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab).

Berdasarkan ketiga definisi organisasi di atas, dapat diketahui bahwa hal-hal yang tercakup dalam organisasi terdiri dari :

1. kumpulan dua orang atau lebih;
2. kerja sama;
3. tujuan bersama;
4. sistem koordinasi kegiatan;
5. pembagian tugas dan tanggung jawab personil.

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut :

- a. Dcrucker (1997) dalam buku Robert G. Owens, *Organizational Behavior in Education*.

Organizational Culture is the body of solutions to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about, and feel in relation to those problems (budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas).

- b. Amnuai (1989) dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer, mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut. *Organizational Culture is a set of basic assumptions and beliefs that are shared by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration* (budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal).

Baik definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Dcrucker (1997) maupun Amnuai (1989) menunjukkan adanya kesamaan dengan definisi budaya yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein.

Berdasarkan 3 (tiga) definisi yang dikemukakan oleh para tokoh budaya organisasi di atas terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Robbins (2001) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi.

Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Adapun yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam

mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan

langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja organisasi/perusahaan menjadi terhambat.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat

terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antarkaryawan itu sendiri.

Dari berbagai pendapat, dapat diketahui bahwa fungsi budaya organisasi menurut Robbins (1999:294) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain. Contoh, perusahaan 3M di Amerika dikenal sebagai perusahaan inovatif yang memburu pengembangan produk baru melalui program riset serta memberi penghargaan bagi karyawan yang inovatif.

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dan komitmen kolektif dan karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif. Contoh, Perusahaan 3M di Amerika dalam menjamin stabilitas sosial, mempromosikan sebuah kebijakan perekrutan yang menjamin lulusan universitas yang cakap akan direkrut pada saat yang tepat dan kebijakan pemberhentian yang menyediakan waktu 6 bulan bagi karyawan yang diberhentikan untuk mencari pekerjaan lain di luar 3M sebelum diberhentikan.

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama. Contoh, karyawan Disneyland di Amerika Serikat secara

universal menarik, bersih dan tampak utuh dengan senyum yang cemerlang. Citra ini didukung oleh aturan dan pengaturan yang formal.

e. Sebagai integrator.

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat sub budaya baru. Demikian pula dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dan sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

f. Membentuk perilaku bagi para karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

Contoh, untuk membentuk perilaku karyawan yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, dilakukan program pelatihan di mana karyawan baru diukur dan dievaluasi berdasarkan standar perjalanan karier selama 6 bulan pertama hingga 3 tahun bekerja.

g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya organisasi/perusahaan adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i. Sebagai alat komunikasi.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dan status dan kekuasaan, sedangkan

penilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam organisasi,

j. Sebagai penghambat berinovasi.

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

Selanjutnya, selain apa yang telah dikemukakan pada uraian terdahulu, maka dalam Islam juga sangat ditekankan suatu budaya yang senantiasa mengembangkan budaya persatuan, yang ditandai dengan organisasi yang rapi dan sikap kerjasama dan kebersamaan, saling menghargai, saling menghormati, terbuka dan saling mempercayai, tidak satupun ada yang berkhianat di dalamnya, sehingga dalam organisasi tersebut tercipta suasana yang sejuk dan menyenangkan semua orang yang bekerja di dalamnya dan mendorong orang atau karyawan untuk bekerja keras secara ikhlas, kreatif dan inovatif. Firman Allah dalam QS. As-Saff : 4 yang menjelaskan hal tersebut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya : sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Depag RI, 2008:1044).

Maksud dari ayat ini adalah bahwa Allah sangat menyenangi organisasi yang teratur punya struktur yang baik, visi dan misi yang jelas dan anggota yang berada di dalamnya bersatu, dalam arti kata ada kerjasama dan kebersamaan di dalamnya, maka Allah menjamin organisasi tersebut akan kokoh, tidak bisa atau sulit untuk runtuh atau roboh, jika diterpa berbagai masalah.

Selanjutnya Allah berfirman dalam QS. Ar-Rahman : 33 yang berbunyi :

يَمْعَشَرِ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۝

Artinya : Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah. Kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan. (Depag RI, 2008:1000).

Kata *jama'ah* di sini adalah menunjukkan kelompok masyarakat/ organisasi yang ditantang Allah untuk secara bebas menggunakan kekuatan fisik (jasmani) maupun non fisik berupa mental, serta kebebasan berfikir dan berpendapat. Kata *jama'ah* disini bias juga diartikan bahwa manusia dianjurkan untuk senantiasa bersama dan bekerjasama dengan menggunakan kekuatan, pikiran atau potensi yang dimiliki oleh masing-masing anggota dalam suatu organisasi guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Kemudian ayat lain yang erat kaitannya dengan budaya organisasi Islami, yakni : yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam menggunakan waktu dan kesempatan. QS. Al-Ashr : 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ۝
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ۝

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya: 1. Demi masa, 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (Depag RI, 2008:1183).

Beberapa hadist Rasulullah Saw yang berkaitan dengan budaya organisasi Islami adalah sebagai berikut :

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّىٰ يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Artinya : “tidak sempurna Iman seseorang di antaramu sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri”.
(Muttafaq Alaih, HR. Bukhari & Muslim). Dari Anas ra.

مَنْ أَحَبَّ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ، وَيُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَحْمَةً .

Artinya: “siapa yang ingin rezekinya dilapangkan Allah atau usianya ingin dipanjangkan, maka hendaklah ia menyambungkan silaturrahim”. (HR. Muslim).

إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيثِ

Dari Abu Hurairah ra. bahwasanya Rasulullah SAW bersabda :
“jauhilah olehmu berprasangka, karena sesungguhnya prasangka itu adalah sedusta-dustanya pembicaraan”. (Muttafiq Alaih, HR. Bukhari & Muslim).

Berdasarkan pada uraian tentang budaya organisasi yang Islami, yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa indikator mengenai budaya organisasi yang Islami dalam studi ini, sebagai berikut :

Azam (cita-cita mensejahterakan), karyawan senantiasa menepati waktu dan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Silaturrahim/Ukhuwah (persaudaraan/kebersamaan), menjalin rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

Ta'awanu alalbirri/Fastabiqulkhaerat (tolong menolong dan berlomba-lomba dalam kebaikan), tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi

kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

Husnudzon (selalu berprasangka baik), akibat adanya silaturahmi maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Tabassum (selalu tersenyum) adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

As-Salam (ucapan salam, menyapa) adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatangkan kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan.

Berjamaah (selalu bersama-sama atau bersatu), adalah suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan atau tekad bersama dalam mencapai tujuan bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

2.1.3. Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Ernie (2005:254), bahwa sekiranya manajer telah memahami bahwa setiap pegawai atau individu di dalam organisasi memiliki berbagai motif yang mendorong perilaku dan tindakan mereka, maka langkah berikutnya yang harus dilakukan dalam melakukan implementasi rencana dalam fungsi pengarahan adalah apa yang harus dilakukan para manajer sehingga rencana yang telah disusun organisasi dapat direalisasikan? Apa yang harus ditunjukkan para manajer agar para pegawai dengan segala motif dan perilakunya mau menunjukkan perilaku positif dan menunjukkan kinerja terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan? Pengetahuan terhadap keragaman motivasi dan perilaku para pegawai akan menjadi sia-sia sekiranya para manajer tidak dapat memahami dan mengetahui akan dibagaimanakan para pegawai dengan segala keragamannya tersebut. Di sinilah hubungan antara motivasi dan kepemimpinan dapat diketahui.

Fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah tindak lanjut dan pemahaman para manajer terhadap keragaman karakteristik motif dan perilaku para pegawai

dalam organisasi. Bagaimana semestinya para manajer mengarahkan dan memotivasi para pegawai menjadi esensi pokok dan kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan bagian dan fungsi pengarahan dalam manajemen. Sekiranya fungsi pengarahan dalam manajemen ingin direalisasikan, maka kepemimpinan menjadi salah satu kunci pokok yang harus dipahami. Karena pentingnya faktor kepemimpinan ini tidak heran jika Stoner, Freeman, dan *Gilbert* (1995) menempatkan faktor kepemimpinan atau fungsi pengarahan (*leading*) sebagai salah satu dan fungsi manajemen setelah fungsi perencanaan dan pengorganisasian.

Tanri Abeng (2006:137), Seorang pemimpin dikatakan istimewa bila ia mampu memberikan motivasi kepada bawahan atau orang-orang yang mempunyai hubungan kerja. Kalau semua manajer dalam struktur organisasi mampu melakukan motivasi secara efektif, tugas berat yang kompleks pun dapat diselesaikan bersama dengan ringan. Bahkan saya menganut pandangan bahwa pemimpin adalah mereka yang mampu memotivasi orang-orang lain untuk memotivasi orang-orang lain lagi sehingga tercipta organisasi yang *fully motivated*. Dalam konteks ini, kita harus kembali kepada konsep *five ways management* karena yang harus dimotivasi adalah seluruh unsur atau hubungan yang terkait dengan kepentingan organisasi yang di pimpin. Secara teoritis, orang-orang yang diajak kerja sama beragam macamnya; dan secara umum mereka menginginkan kewenangan untuk melaksanakan tanggung jawab serta kepuasan untuk bisa mempertanggungjawabkan apa yang menjadi hasil kegiatannya.

Dalam memotivasi bawahan, seorang pemimpin perlu memerhatikan prinsip-prinsip yang bersifat universal sebagai berikut :

1. Timbal Balik (*Reciprocity*)

The way managers treat people, is the way they will be treated (seseorang akan memperlakukan seorang manajer dengan cara yang sama sebagaimana seorang manajer memperlakukan orang lain).

2. Pengakuan (*Recognition*)

Motivation increases as people are given recognition for their contributions (seseorang akan meningkat motivasinya ketika ia diberi pengakuan atau penghargaan atas sumbangan yang telah ia berikan).

3. Keikutsertaan (*Shared Ownership*)

People tend to support decisions they help to make (orang akan mendukung keputusan yang diambil dengan melibatkan dirinya). Itulah mengapa ketika saya menjadi CEO di Multi Bintang, kendati sebenarnya keputusan sudah ada, tetap saya bawa ke rapat, didiskusikan, lalu mereka ikut serta memutuskan.

4. Pendelegasian Wewenang (*Delegated Authority*)

Motivation tends to increase as people are given authority to make decisions effecting results (motivasi seseorang cenderung meningkat kalau orang diberi wewenang untuk mengambil keputusan untuk menelurkan hasil).

Menurut Tanri Abeng (2006:137), bahwa memotivasi orang sebenarnya bukanlah hal yang sukar, asalkan kita mengetahui kiat dan teknik yang sudah teruji. Kiat atau teknik itu terdiri dan lima langkah yang tak terpisahkan satu dengan yang lain. Kelima langkah itu, sebagai berikut :

1. Langkah pertama : Memahami orang dan apa yang memotivasi mereka.
 - Sementara orang termotivasi oleh prestasi, sementara yang lain oleh wewenang atau kekuasaan, dan yang lain lagi oleh perasaan aman (*secured*).
 - Akar dari semua faktor tersebut adalah kebutuhan akan citra diri yang positif : suatu dambaan hati untuk diakui bahwa sumbangan mereka itu penting.
2. Langkah kedua : Jelaskan hasil yang diharapkan.
 - Pastikan mereka mengetahui dengan jelas hasil yang diminta dan mereka, dan standar hasil yang harus di patuhi.
 - Jelaskan bahwa hal itu akan membawa manfaat, bagi karier profesional maupun kehidupan pribadi.
3. Langkah ketiga : Ajaklah untuk mengambil bagian.
Ketika seseorang mengetahui bahwa mereka mempunyai peran dalam menghasilkan sesuatu, orang tersebut cenderung akan bekerja prestatif dengan antusiasme yang tinggi.
4. Langkah keempat : Berdayakan dalam batas-batas tertentu.

Berdayakan orang-orang Anda agar mampu mengambil keputusan sendiri dalam batas-batas wewenang mereka. Dengan pemberdayaan ini, mereka diberi kebebasan untuk mengembangkan gagasan mereka sendiri, serta menjabarkannya secara nyata, dan dihargai atas kontribusi mereka.

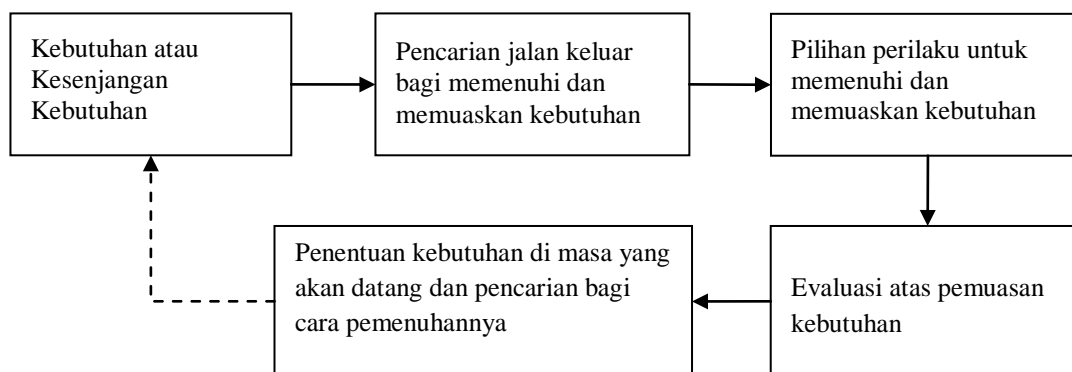
5. Langkah kelima : Hargai kinerja yang memuaskan.

Orang cenderung mengulangi tindakan yang memperoleh penghargaan. Bila memungkinkan, berikan penghargaan itu segera setelah suatu tindakan dilakukan.

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Ernie (2005:235), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways.* Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya.

Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh 3 faktor, yaitu : (1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Jika perusahaan berhadapan dengan persoalan lingkungan kerja, barangkali tidaklah terlalu sulit untuk melakukan langkah antisipatif dan korektif terhadap persoalan tersebut, akan tetapi jika perusahaan berhadapan dengan persoalan motivasi dan tenaga kerjanya, maka solusi atau langkah penyelesaiannya menjadi tidak mudah karena motivasi terkait dengan sesuatu yang bersifat tidak dapat diukur (*intangibles*) dan tidak dapat dilihat secara kasat mata (*invisible*).

Untuk mengetahui bagaimana motivasi berperan dalam lingkungan pekerjaan, Gambar 2.1. berikut ini akan menjelaskan proses bagaimana motivasi berperan dalam menentukan perilaku yang akan ditunjukkan oleh tenaga kerja atau Sdm yang dimiliki oleh perusahaan.



Gambar 2.1. Proses Motivasi sebagai pendorong Perilaku Individu

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, proses bagaimana perilaku seseorang ditunjukkan oleh motivasinya dimulai ketika seseorang menyadari bahwa dirinya memiliki kebutuhan atau kesenjangan atas kebutuhan tertentu, katakanlah pendapatan yang minim. Maka akibat pendapatan yang minim tersebut, orang tersebut kemudian melakukan tindakan pencarian jalan keluar untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik, maka langkah berikutnya adalah orang tersebut mungkin akan melakukan pencarian kerja alternatif atau bekerja lebih keras sebagai bentuk perilaku guna memenuhi kebutuhan akan pendapatan yang memadai.

Setelah kerja keras dilakukan atau pekerjaan lain didapatkan, dirinya akan mengevaluasi apakah yang didapatkan olehnya sebagai akibat kerja keras atau pekerjaan barunya telah memenuhi keinginan dirinya untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi atau tidak. Sekiranya ya, maka dirinya akan menentukan kebutuhan bagi masa yang akan datang. Selain daripada itu, sekiranya dari hasil kerja kerasnya tidak memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik, maka dirinya mungkin akan melakukan pencarian kembali alternatif guna memenuhi tuntutan kebutuhannya tersebut.

Menurut Heru (2007:88), bahwa motivasi adalah semangat dan hadiah yang akan anda dapatkan. Visi menguatkan semangat, potensi memudahkan meraihnya dan peluang memberikan pilihan untuk sukses. Bangkitkan semangat dan motivasi anda, Allah SWT dalam QS. Fushilat:30, akan membalas setiap usaha kita dengan adil.

Motivasi dari Malaikat :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ
عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي
كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (Depag RI, 2008:887).

Motivasi dari Rasulullah Muhammad SAW :

Abu Hurairah ra. berkata Nabi SAW bersabda : Barangsiapa yg membebaskan orang mukmin dan kesempitan dunia, maka Allah akan membebaskannya dan kesempitan di hari kiamat, Barangsiapa yang memberi kemudahan orang yang mengalami kesulitan, maka Allah akan memberi kemudahan kepadanya di dunia dan akherat. Barangsiapa menutupi aib orang muslim, maka Allah akan menutupi aibnya di dunia dan akherat. Allah senantiasa menolong hamba-Nya selama hamba tersebut menolong saudaranya. (HR. Muslim).

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah* (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi. Gymnastiar (2002) juga mengatakan bahwa untuk menjadi muslim yang prestatif,

seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ihtiar sebagaimana dalam firman Allah Q.S Al-Insyirah : 7-8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْعَبْ ﴿٨﴾

“Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakannya dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Depag RI, 2008:1170).

Selanjutnya, Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga indikator sbb : 1. motivasi akidah, 2. motivasi ibadah dan 3. motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Allport dan Ross (1967, dalam Beit Hallahmi, B & Argyle, 1997) lebih menyebut motivasi akidah tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha* dan *qadar*.

Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993). Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada alam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat.

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993).

Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya *rahmatan lil alamin*. Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh karenanya kajian motivasi spiritual sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang religius.

Zadjuli (1999), etos kerja dalam pandangan Islam meliputi beberapa unsur, yaitu :

1. Niat bekerja karena Allah.
2. Bekerja sesuai dengan norma/kaidah/syariah secara totalitas.
3. Mencari keberuntungan dunia dan akhirat.
4. Bekerja dengan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam.
5. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dan beribadah.
6. Selalu bersyukur serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah.
7. Menyantuni anak yatim, fakir miskin, cacat/jompo dan lain sebagainya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Pabundu Tika (2006:121), pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

1. Stoner, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
2. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
3. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

4. Prawiro Suntoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/ pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja perusahaan. Dalam sub bab ini, penulis akan menjelaskan dua metode untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. Metode UCLA

Seperti yang dikemukakan oleh Husein Umar dalam bukunya *Evaluasi Kinerja Perusahaan* bahwa model UCLA yang dikemukakan oleh Alkin (1969) membagi evaluasi ke dalam lima macam, yaitu :

- a. Sistem *assesment*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang keadaan atau posisi suatu sistem. Evaluasi dengan menggunakan model ini dapat menghasilkan antara lain informasi mengenai posisi terakhir dari seluruh elemen program promosi yang tengah diselesaikan.
- b. Program *planning*, yaitu evaluasi yang membantu penilaian aktivitas-aktivitas dalam program tertentu yang mungkin akari berhasil memenuhi kebutuhannya. Model ini dimaksudkan untuk mengevaluasi misalnya apakah promosi yang dilaksanakan telah sesuai dengan segmentasi, target, dan posisinya di pasar.

- c. Program *implementation*, yaitu evaluasi yang menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang tepat seperti yang direncanakan. Dalam contoh promosi di atas, model ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah program promosi yang dilaksanakan telah sesuai dengan segmentasi, target, dan posisinya di pasar.
- d. Program *improvement*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan. Dalam contoh program promosi di atas, model ini dimaksudkan untuk menilai proses pelaksanaan promosi, apakah berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, bagaimana penanggulangan masalah jika timbul dalam implementasinya.
- e. Program *certification*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi mengenai nilai-nilai atau manfaat program. Dalam contoh program promosi di atas, model ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah ia berdampak pada konsumen potensial yaitu makin tertarik untuk membeli produk atau makin mendorong konsumen untuk berlangganan.

Selanjutnya menurut Husein Umar sebagaimana dikutip Pabundu Tika (2006:121), mengemukakan bahwa aspek-aspek bisnis yang perlu dievaluasi dalam suatu perusahaan terdiri dari aspek strategi perusahaan, aspek pemasaran dan pasar, aspek operasional, aspek sumber daya manusia dan aspek keuangan. Setiap aspek bisnis yang dievaluasi perlu dilengkapi dengan peralatan evaluasi. Penggunaan alat-alat evaluasi tergantung pada apa yang akan dievaluasi. Jika yang dievaluasi aspek-aspek pemasaran, maka yang digunakan alat-alat evaluasi pemasaran. Jika yang dievaluasi aspek keuangan, maka yang akan digunakan alat-alat evaluasi untuk aspek keuangan dan seterusnya.

2. Metode *Balanced-Scorecard*

Metode ini dikemukakan oleh Kaplan (1996) dari Harvard Business School dan David C. Norton, Presiden Renaissance Solution Inc. dalam mengukur kinerja perusahaan.

Balanced berarti keseimbangan, sedangkan *scorecard* adalah kartu yang dipakai untuk mencatat skor hasil kinerja seseorang atau kelompok. Jadi, *balanced scorecard* adalah metode untuk mengukur kinerja seseorang atau kelompok/organisasi dengan menggunakan kartu untuk mencatat skor hasil-hasil kinerja. *Balanced scorecard* merupakan ide untuk menyeimbangkan aspek keuangan dan nonkeuangan serta aspek internal dan eksternal perusahaan.

Pabundu Tika (2006:131), ada empat kesimpulan yang menyangkut hubungan budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja perusahaan.

Keempat kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial (pelanggan, pemegang saham, dan karyawan) dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri budaya tersebut dengan perbedaan yang sangat besar.

Selama periode 11 tahun, kelompok perusahaan-perusahaan pertama (13 perusahaan) yang pendapatannya meningkat rata-rata 682 persen, menambah tenaga kerja sebesar 282 persen, saham meningkat 901 persen dan pendapatan bersih meningkat 756 persen. Sedangkan kelompok perusahaan kedua (11 perusahaan) pendapatannya meningkat 166 persen, menambah tenaga kerja 36 persen, harga saham meningkat 74 persen, dan pendapatan bersih meningkat 1 persen.

2. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak keuangan negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat perusahaan-perusahaan dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan. Budaya-

budaya yang tidak adaptif akan semakin membawa dampak keuangan negatif dalam dasawarsa mendatang.

3. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan ke arah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu perusahaan berkinerja baik. Begitu muncul, budaya-budaya tersebut sangat sulit untuk berubah karena sering tidak terlihat oleh orang yang terlibat, karena membantu mendukung struktur kekuasaan yang sudah ada dalam perusahaan atau karena berbagai alasan lain.

Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja. Perubahan-perubahan semacam itu memang rumit, membutuhkan waktu dan menuntut kepemimpinan yang sedikit berbeda walaupun dibandingkan dengan manajemen yang unggul sekalipun. Kepemimpinan harus dipandu oleh suatu visi yang realistis terhadap jenis budaya mana yang meningkatkan kinerja.

Berdasar pada teori-teori sebelumnya tentang kinerja, di antaranya: kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja unjuk kerja dan penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001 : 53). Maka dapatlah diartikan bahwa kinerja Islami adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja yang berlandaskan kepada kepada norma-norma al-Qur'an dan as-Sunnah. Maka dapatlah kita simak beberapa firman Allah dalam al-Qur'an QS. Al-Mulk : 15 dan al-Hadis berikut ini :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن
رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-

Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Depag RI, 2008:1068).

Pada ayat tersebut di atas menjelaskan kepada kita bahwa sesungguhnya Allah memperingatkan kepada manusia bahwa apa yang ada di bumi adalah sesuatu yang mudah bagi manusia, dalam artian bahwa manusia diharapkan untuk tidak mempersulit diri dan menyulitkan orang lain, hendaknya tidak usah khawatir tentang rezeki, apalagi akan mempersulit atau merampas milik orang lain, Tuhan telah menyiapkan semua, silahkan bekerja dan berusaha dengan baik ke seluruh penjuru di muka bumi ini, bantulah, layanilah atau permudahlah urusan sesama, karena kesemuanya itu adalah nikmat dan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kelak di hadapan Allah SWT.

Kerja juga terkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT.

Rasulullah Muhammad SAW bersabda, “Demi Allah, jika seseorang di antara kamu membawa tali dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar, kemudian dipikul ke pasar untuk dijual dengan bekerja itu Allah mencukupi kebutuhanmu, itu lebih baik daripada ia memintaminta kepada orang lain” (HR. Bukhari & Muslim).

Ada empat dimensi yang dirinci dalam indikator kinerja Islami karyawan, yaitu mencakup kecakapan, pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Suprihanto, 2001 : 95). Kemudian beberapa indikator variabel kinerja Islami (Zadjuli, 1999), dapat dikemukakan di bawah ini, antara lain sebagai berikut :

1. Hasil kerja atau usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

2. Bekerja dengan cara yang benar dan baik.
3. Hasil kerja dapat memberikan manfaat dalam hidup.
4. Mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang pilihan.
5. Kesejahteraan financial yang layak, adil dan mencukupi.
6. Memperoleh peluang untuk mengembangkan diri.
7. Keunggulan kualitas kerja religius (Islami) disbanding dengan non Islami.
8. Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja yang keras danselalu ingin maju.

Selain itu, *Zadjuli* (1999) berpendapat bahwa dalam pandangan Islam nilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syari'ah secara *kaffah*, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keuntungan di dunia dan di akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS), dan menyantuni anak yatim serta fakir miskin. ZIS dan menyantuni anak yatim serta fakir miskin masuk dalam kategori kinerja Islami, karena ZIS ini lahir dari suatu perilaku, sikap mental yang telah memiliki nilai yang teramat tinggi dalam kehidupan manusia, sebagai suatu bentuk karya bakti yang terbaik bagi kaum muslimin di dunia ini, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain dan organisasi atau perusahaan, terlebih kepada Allah SWT.

Berdasar pada uraian di atas, maka dapatlah dirumuskan indikator-indikator yang mencerminkan tentang kinerja Islami karyawan, sebagai berikut :

Ikhsan (kualitas kerja), adalah kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang lebih baik, cepat, tepat, sigap, tanggap, dan tuntas/selesai sesuai dengan target menyebabkan nasabah menjadi puas.

Khidmat (melayani dengan baik), karyawan melayani dengan baik yang ditandai dengan sikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa sehingga hasilnya nasabah menjadi senang.

ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqah), karyawan rajin dan ikhlas ber-Zakat, ber-Infaq, dan ber-Shadaqah baik dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja akan menghasilkan limpahan rahmat dan berkah yang berlipat ganda dari Allah SWT.

2.1.5. Kesejahteraan Karyawan

Al-Qur'an mendorong orang untuk menambah kedermawanan terhadap kesejahteraan masyarakat dan membantu yang membutuhkan bantuan dalam masyarakat. Ini dinyatakan dalam firman Allah dalam Al-Baqarah : 215 yang berbunyi:

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلْ مَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ خَيْرٍ فَلِلْوَالِدَيْنِ
وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَى وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ وَمَا تَفْعَلُوا
مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ ﴿٢١٥﴾

“Mereka yang bertanya kepadamu tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah : Apa saja harta yang kamu nafkahkan kepada ibu-bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan. Dan apa saja kebajikan yang kamu buat, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya. “. (Depag RI, 2008:54).

Tingkat kesejahteraan mengacu kepada keadaan komunitas atau masyarakat luas. Kesejahteraan adalah kondisi agregat dari kepuasan individu-individu. Pengertian dasar itu mengantarkan kepada pemahaman kompleks yang terbagi dalam dua arena perdebatan. Pertama adalah apa lingkup dari substansi kesejahteraan. Kedua adalah bagaimana intensitas substansi tersebut bisa direpresentasikan secara agregat. Meskipun tidak ada suatu batasan substansi yang tegas tentang kesejahteraan, namun tingkat kesejahteraan mencakup pangan, pendidikan, kesehatan, dan seringkali diperluas kepada perlindungan sosial lainnya seperti kesempatan kerja, perlindungan hari tua, keterbebasan dari kemiskinan, dan sebagainya. Dengan kata lain lingkup substansi kesejahteraan seringkali dihubungkan dengan lingkup kebijakan sosial.

Sebagai atribut agregat, kesejahteraan merupakan representasi yang bersifat kompleks atas suatu lingkup substansi kesejahteraan tersebut. Kesejahteraan bersifat kompleks karena multidimensi, mempunyai keterkaitan antardimensi dan ada dimensi yang sulit direpresentasikan. Kesejahteraan tidak cukup dinyatakan sebagai suatu intensitas tunggal yang merepresentasikan keadaan masyarakat, tetapi juga membutuhkan suatu representasi distribusional dari keadaan itu (Deputi Bid. Pengem. Regional & Daerah, 2009).

Konsep nilai guna dalam Islam merupakan sebuah konsep yang lebih luas daripada konsep nilai guna dalam ekonomi kesejahteraan konvensional (*masalah-al-lbad*). Bentuk *masalah* merujuk pada kesejahteraan yang luas dan manusia. Menurut Al-Shatibi, *masalah* merupakan kepemilikan atau kekuatan barang atau jasa yang menguasai elemen dasar dan sasaran kehidupan manusia di dunia. Ada lima elemen dasar kehidupan di dunia, yaitu kehidupan (*al-nafs*), kepemilikan (*al-mal*), kebenaran (*ad-din*), kecerdasan (*al-aql*) dan keturunan (*al-nasl*). Semua barang dan jasa yang mempunyai kekuatan untuk menaikkan lima elemen dasar ini yang dikatakan mempunyai *masalah* dan barang dan jasa yang mempunyai *masalah* akan dinyatakan sebagai kebutuhan. Keinginan dalam ekonomi konvensional ditentukan oleh konsep nilai guna sementara kebutuhan dalam Islam ditentukan oleh konsep *masalah* (Khan, 1989).

1. *Ad-din*

Ad-din adalah agama Allah yang memberikan pedoman kepada umat manusia, yang menjamin akan mendatangkan kebahagiaan hidup perseorangan dan kelompok, jasmani dan rohani, material dan spiritual, di dunia kini dan di akhirat kelak. Ad-din diajarkan kepada umat manusia dengan perantaraan para Rasul Allah silih berganti, sejak Nabi Adam a.s. hingga yang terakhir Nabi Muhammad saw. Ad-din berisi pedoman hidup yang meliputi bidang aqidah, ibadah dan muamalah.

2. *An-Nafs*

Manusia memiliki jiwa (*an-nafs*) yang merupakan jauhar, yaitu yang berdiri sendiri, tidak berada di tempat manapun dan juga tidak bertempat pada apapun. Jiwa adalah alam sederhana yang tidak terformulasi dan berbagai unsur (materi) sehingga tidak mengalami kehancuran sebagaimana

benda materi. Karena itu, kematian bagi manusia sesungguhnya hanyalah kematian tubuh di mana yang hancur dan terurai kembali ke asalnya adalah tubuh, sedangkan jiwa tidak akan hilang dan tetap eksis, sebagaimana firman Allah di Al-Imran : 169 yang berbunyi :

وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ ﴿١٦٩﴾

Artinya: “Janganlah engkau sekali-kali mengira bahwa orang-orang yang terbunuh di jalan Allah itu mati: bahkan mereka itu hidup di sisi Rabb mereka dengan mendapatkan rizki”. (Depag RI, 2008:121).

Jiwa (an-nafs) merupakan esensi yang sempurna dan tunggal yang tidak muncul selain dengan cara mengingat, menghafal, berpikir, membedakan dan mempertimbangkan sehingga dikatakan bahwa Ia menerima seluruh ilmu. Ia mengetahui masalah-masalah yang rasional maupun yang ghaib. Dialah yang sanggup memahami, berpikir dan merespon segala yang ada, bukan tubuh maupun otak yang sebenarnya hanyalah sebetuk materi.

Bahkan Imam Al-Ghazali ra mengatakan bahwa ilmu pengetahuan sebenarnya adalah suatu kondisi yang ada pada jiwa. Adanya ilmu menggambarkan jiwa yang berpikir tentang (an-nafs an-nathiqah al-muthmainnah) tentang hakikat segala sesuatu, artinya adanya pengetahuan tentang al-haq itu merepresentasikan tentang jiwa. Ini dikarenakan jiwa di dalam tubuh akan berusaha mencari kesempurnaan, agar ia sanggup mengikuti derajat malaikat yang dekat dengan Allah (muqarrabun), di mana Allah adalah sumber segala pengetahuan juga merupakan obyek ilmu yang paling utama, paling tinggi, dan paling mulia.

3. *Al-Aql*

Kata akal berasal dan kata dalam bahasa Arab, al-'aql. Kata al-'aql adalah mashdar dan kata 'aqola — ya'qilu — 'aqlan yang maknanya adalah” fahima wa tadabbaro “ yang artinya “paham (tahu, mengerti) dan memikirkan (menimbang)”. Maka al-aql sebagai mashdarnya, maknanya

adalah kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain, semua yang ditangkap oleh panca indra.

Dikatakan di dalam al-Qur'an surat al-Hajj ayat 46 yang berbunyi :

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُون لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ
بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ
وَلَكِن تَعْمَى الْقُلُوبَ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

“Apakah mereka tidak berjalan di muka bumi lalu ada bagi mereka al-qolb (yang dengan al-qolb itu) mereka memahami (dan memikirkan) dengannya atau ada bagi mereka telinga (yang dengan telinga itu) mereka mendengarkan dengannya, maka sesungguhnya tidak buta mata mereka tapi al-qolb (mereka) yang di dalam dada.” (Depag RI, 2008:602).

Dari ayat ini maka kita tahu bahwa al'aql itu ada di dalam al-qolb, karena, seperti yang dikatakan dalam ayat tersebut, memahami dan memikirkan (ya'qilu) itu dengan al-qolb dan kerja memahami dan memikirkan itu dilakukan oleh al-'aql maka tentu al-'aql ada di dalam al-qolb, dan al-qolb ada di dalam dada. Yang dimaksud dengan al-qolb tentu adalah jantung, bukan hati dalam arti yang sebenarnya karena Ia tidak berada di dalam dada, dan hati dalam arti yang sebenarnya padanan katanya dalam bahasa Arab adalah al-kabd.

4. An-Nasl

Islam adalah ajaran hidup yang mengkombinasikan secara harmonis (tawazun takamuli) semua aspek kemanusiaan baik spiritual, material termasuk ekonomi maupun kesehatan. Ajaran Islam tidak bertentangan dengan ilmu kedokteran khususnya yang terkait dengan hukum kesehatan. Al-Qur'an sendiri sangat memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan fisik keluarga (QS. Al-Baqarah:233). Di dalam al-Qur'an dan Hadits tidak ada

nash yang shahih (*clear statement*) yang melarang ataupun yang memerintahkan pembatasan keturunan secara eksplisit. Karena itu, hukum pembatasan keturunan harus dikembalikan kepada kaidah hukum Islam (*qaidah fiqhiyah*) yang menyatakan: “Pada dasarnya segala sesuatu itu boleh, kecuali/sehingga ada dalil yang menunjukkan keharamannya.”

Selain itu beberapa ayat al-Qur’an dan Hadits Nabi yang memberikan indikasi bahwa pada dasarnya Islam membolehkan orang Islam membatasi keturunan. Bahkan kadang-kadang hukum keturunan itu bisa berubah dan mubah (boleh) menjadi sunnah, wajib makruh atau haram, seperti halnya hukum perkawinan bagi orang Islam, yang hukum asalnya juga mubah. Hukum mubah itu bisa berubah sesuai dengan situasi dan kondisi individu Muslim yang bersangkutan, selain juga memperhatikan perubahan zaman, tempat dan keadaan masyarakat. Hal ini sesuai dengan kaidah hukum Islam yang berbunyi : “Hukum-hukum itu bisa berubah sesuai dengan perubahan zaman, tempat dan keadaan.” Adapun ayat-ayat al-Quran yang memberi landasan hukum bagi KB dalam pengertian tanzim nasl (pengaturan kelahiran), antara lain QS. An-Nisa’:9, Al-Baqarah: 233, Luqman:14, dan Al-Ahqaf:15.

5. *Al-Maal*

Al Maal (harta) dalam bahasa Arab bermakna emas, perak dan hewan ternak. Sedangkan menurut terminology syariah, al-maal merupakan segala sesuatu yang memiliki nilai dan boleh dimanfaatkan serta kepemilikannya diperoleh dengan cara yang sesuai syariah. Nabi Muhammad SAW dalam memandang harta berpedoman bahwa pada hakekatnya harta adalah milik Allah dan manusia diberi kuasa (amanah) untuk mengelolanya dengan baik. Manusia tidak memiliki kekuasaan mutlak terhadap harta dan harus menafkahkan sebagian daripadanya sesuai syariat Allah seperti di dalam al-Qur’an Surat al-Hadiid ayat 5 – 7 sebagai berikut :

لَهُ مَلِكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِلَى اللَّهِ تُرْجَعُ الْأُمُورُ ﴿٥﴾

يُولِجُ اللَّيْلَ فِي النَّهَارِ وَيُؤَلِّجُ النَّهَارَ فِي اللَّيْلِ وَهُوَ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ ﴿١﴾

ءَامِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلِفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ

ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ﴿٧﴾

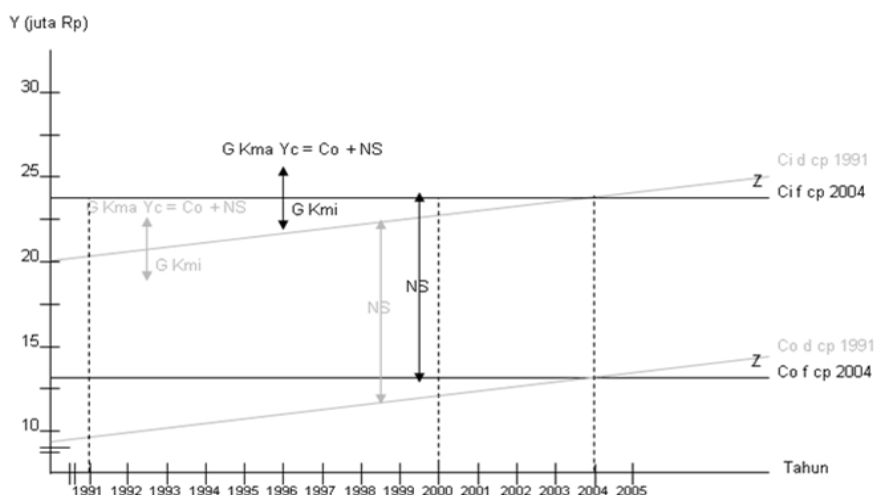
“Kepunyaan-Nya-lah kerajaan langit dan bumi dan kepada Allahlah dikembalikan segala urusan. Dialah yang memasukkan malam ke dalam siang dan memasukkan siang ke dalam malam dan dia Maha mengetahui segala isi hati. Berimanlah kamu kepada Allah dan rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dan hartamu yang Allah Telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dan hartanya memperoleh pahala yang besar”.(Depag RI, 2008:1017).

Chapra (2001), bahwa kesejahteraan dan pembangunan juga penting dalam menciptakan kemakmuran masyarakat karena kelemahan ataupun kekuatan masyarakat tergantung pada Kesejahteraan dan pembangunan. Akan tetapi bagaimana Kesejahteraan dan pembangunan dapat dikembangkan? Ibnu Khaldun memberikan jawaban yang pasti. Kesejahteraan dan pembangunan tidak tergantung pada bintang ataupun keberadaan tambang emas dan perak, tetapi lebih tergantung kepada aktivitas ekonomi, jumlah dan pembagian tenaga kerja, luasnya pasar, tunjangan dan fasilitas yang disediakan oleh negara, serta peralatan yang pada gilirannya tergantung pada tabungan atau “surplus yang dihasilkan setelah memenuhi kebutuhan masyarakat”. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka pendapatan negara akan semakin besar.

Selanjutnya Ibnu Khaldun menekankan peranan investasi dengan mengatakan: “dan ketahuilah bahwa kekayaan tidak akan berkembang bila tabungan ditimbun dan ditumpuk. Kekayaan akan tumbuh dan bertambah di saat kekayaan tersebut dihabiskan untuk kesejahteraan masyarakat, memenuhi hak-hak masyarakat, serta mengurangi penderitaan masyarakat”. Hal ini akan membuat “masyarakat semakin baik, memperkuat negara, menjadikan negara makmur, dan

mencapai kewibawaan negara atau *daulah*". Kesejahteraan masyarakat juga tergantung pada pembagian dan spesialisasi tenaga kerja, semakin banyak spesialisasi yang ada maka tingkat kesejahteraan akan semakin tinggi. Akan tetapi pembagian tenaga kerja tidak dapat terwujud tanpa adanya pasar yang diatur dengan baik sehingga memungkinkan masyarakat memenuhi kebutuhan mereka.

Grafik di bawah ini menggambarkan bahwa kemakmuran menurut Islam dapat dicapai apabila setiap pendapatan pada jumlah takaran (nishab) tertentu, sebagiannya diserahkan kepada golongan miskin, dengan demikian jika pendapatan nasional naik akan mendorong jumlah bagian yang terdistribusi ke orang miskin akan meningkat sehingga kesejahteraan di satu sisi akan meningkat sedangkan pada saat yang bersamaan akan menurunkan kemiskinan.



Sumber : Zadjuli, 2007.

Keterangan :

- Y = Gross National Product
- Co = Autonomous National Consumption
- Ci = Induced National Consumption
- NS = 1 Nishaf = 94 gram emas murni
- G Kma = Garis Kemakmuran
- G Kmi = Garis Kemiskinan

GAMBAR 2.2.

GARIS KEMISKINAN DAN KEMAKMURAN MENURUT ISLAM

Grafik tersebut di atas menggambarkan bahwa kemakmuran menurut Islam dapat dicapai apabila setiap pendapatan pada jumlah takaran (nishab) tertentu, sebagiannya diserahkan kepada golongan miskin, dengan demikian jika pendapatan nasional naik akan mendorong jumlah bagian yang terdistribusi ke orang miskin akan meningkat sehingga kesejahteraan di satu sisi akan meningkat sedangkan pada saat yang bersamaan akan menurunkan kemiskinan.

Hal tersebut di atas membuktikan peran ZIS (zakat, infaq dan sadaqah) yang cukup besar dalam penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kemakmuran dalam Islam, sesuai dalam QS. Al-Baqarah yang artinya : *sedekahkan/nafkahkanlah atas sebagian rezekimu yang engkau peroleh*. Di sisi lain peran ZIS juga mendorong terjadinya keadilan distributif, dimana sebagian harta/rezeki yang kita peroleh didistribusikan kepada yang berhak memperolehnya.

2.2. Hasil Studi Terdahulu

Tinjauan riset sebelumnya

Penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi, budaya, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Namun penelitian-penelitian sebelumnya, dilakukan secara terpisah dalam mengkaji bagaimana hubungan kausalitas antar konstruk tersebut. Penelitian yang dilakukan.

Suprayitno (1993), yang meneliti mengenai perbedaan motivasi dalam bekerja antara karyawan pemerintah dan karyawan swasta, hasilnya mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan diantara kelompok karyawan, kaitan dengan faktor yang memotivasi mereka. Tahap pertama dalam penelitian ini adalah menentukan perbedaan yang diukur atas dasar apa yang diinginkan oleh karyawan dan pekerjaan mereka dengan apa yang mereka terima sebenarnya dari pekerjaan. Karyawan sektor pemerintah cenderung sebagai faktor yang memotivasi mereka adalah kestabilan dan keamanan di masa depan, kesempatan untuk mempelajari sesuatu yang baru, kesempatan untuk memberi kepuasan tertentu dan tingkat gaji yang tinggi. Sedangkan untuk karyawan sektor swasta cenderung dipengaruhi oleh tingkat gaji yang tinggi, kesempatan untuk melatih kepemimpinan, kesempatan untuk maju dan berkembang, kestabilan dan

keamanan di masa depan serta kesempatan untuk memberikan kontribusi terhadap keputusan-keputusan penting.

Marcoulides and Heek (1993), Dalam penelitian yang berjudul *Organizational Culture and Performance, Proposing and Testing Model*, bertujuan untuk mengusulkan dan menguji suatu model yang berkenaan dengan suatu budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi dan mempraktekkan atau mengaplikasikan metodologi permodelan dengan lisrel. Indikator-indikator budaya organisasi yang ada adalah struktur/tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, tugas organisasi, iklim organisasi/lingkungan kerja, sikap dan tujuan pekerja. Sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja organisasi. Hasil dan penelitian ini adalah bahwa melalui indikator-indikator yang ada ternyata budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan memiliki budaya yang kuat melalui pola perilaku, kepercayaan nilai-nilai khusus yang tinggi. Nowack (2004), dalam penelitiannya yang mengkaji pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai meliputi kepuasan kerja, motivasi, stress, dan retensi. Studi ini dilakukan pada pegawai level manajemen, supervisor, dan pegawai operasional pada industri makanan di Amerika Serikat. Penelitiannya menggunakan *Leadership Effectiveness Index Questions* yang terdiri delapan item untuk mengukur efektifitas kepemimpinan. Hasilnya menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkungan kerja tidak sehat, stress tinggi. Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, stress, lingkungan kerja.

Yousef (2000) meneliti tentang hubungan antara pendekatan kepemimpinan dengan budaya organisasi dan kinerja. Penelitian dilakukan dengan survey dan mengukur persepsi responden terhadap pendekatan kepemimpinan dengan 22 item pertanyaan/kuesioner. Hasil yang didapatkan adalah pendekatan kepemimpinan partisipasif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah moderator dari hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Indah S (2003), meneliti pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu program implementasi kualitas layanan di Jawa Tengah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan cara mengirimkan kuesioner pada 140 perusahaan yang menerapkan *business transformation* diseluruh wilayah Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja dan program implementasi kualitas layanan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja mengenai program implementasi kualitas layanan tersebut. Budaya Organisasi juga mempengaruhi kinerja implementasi kualitas layanan terutama efektifitas dan sistem manajemen dan struktur organisasi program implementasi kualitas layanan tersebut.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, maka dapat disusun pengukuran kesejahteraan karyawan seperti yang tertera pada Tabel 2. 1.

Tabel 2.1

PENGUKURAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN ISLAM

Indikator	Penunjang Indikator	Uraian Penilaian	Skore
Ad-Din (Agama)	Kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju • Setuju • Netral/tidak tahu • Tidak setuju • Sangat tidak setuju 	5 4 3 2 1
An-Nafs (Jiwa)	Mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidangnya	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju • Setuju • Netral/tidak tahu • Tidak setuju • Sangat tidak setuju 	5 4 3 2 1
Al-Aql (Akal)	Mendapatkan tugas sesuai dengan keahlian	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju • Setuju • Netral/tidak tahu • Tidak setuju • Sangat tidak setuju 	5 4 3 2 1
An-Nasl	Jaminan Kesehatan selama bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju 	5

Indikator	Penunjang Indikator	Uraian Penilaian	Skore
(Kesehatan)		<ul style="list-style-type: none"> • Setuju • Netral/tidak tahu • Tidak setuju • Sangat tidak setuju 	<p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>
Al-Maal (Harta)	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju • Setuju • Netral/tidak tahu • Tidak setuju • Sangat tidak setuju 	<p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>

Sumber : Suprihanto (2001 : 95)

Keterangan Tabel 2. 1 :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral/Tidak Tahu

2 = Tidak Setuju

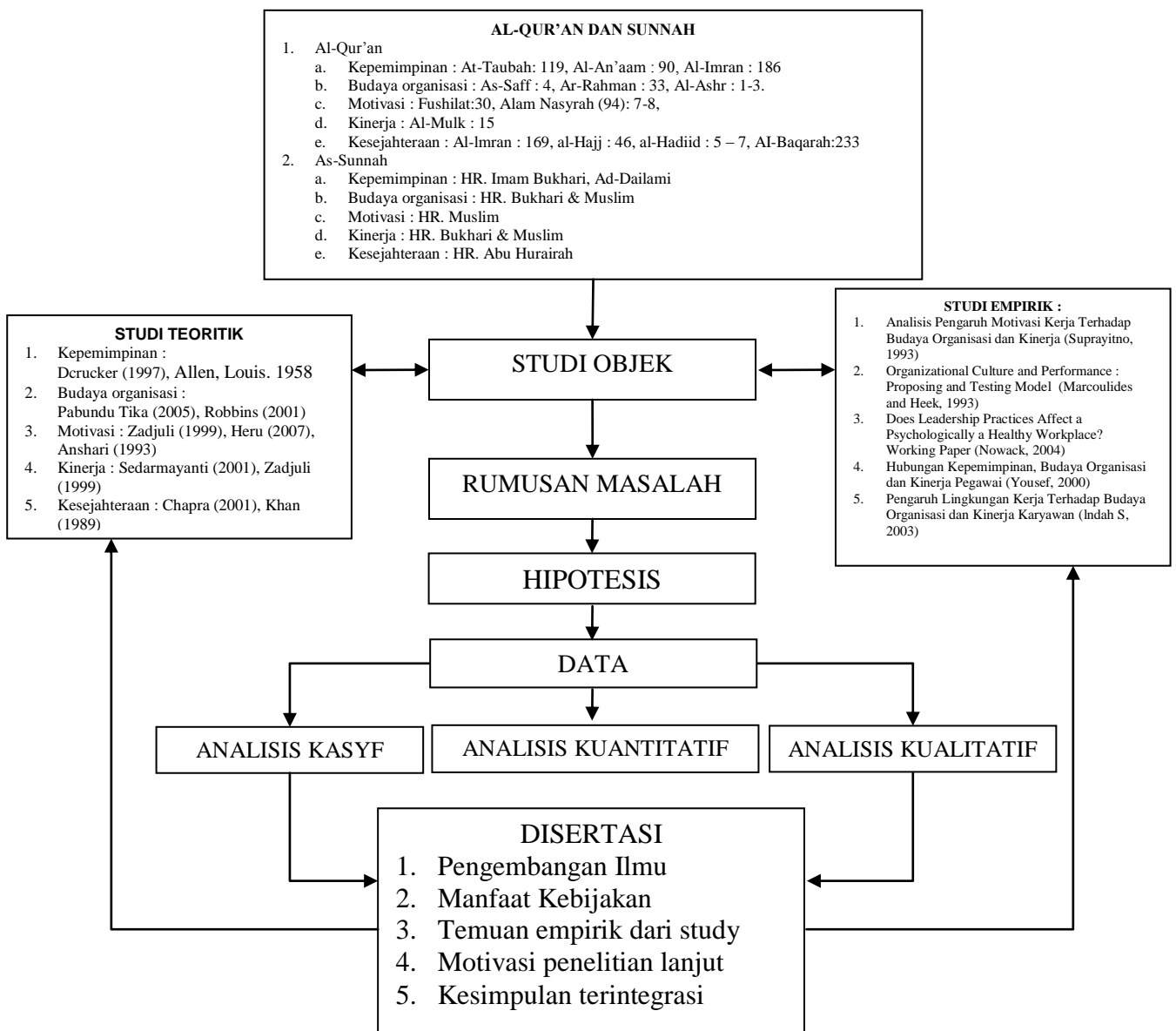
1 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Peta Teori Lampiran 9.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, maka sebelum disusun kerangka konseptual perlu dikemukakan tentang kerangka proses berpikir seperti pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1.
KERANGKA PROSES BERPIKIR

Gambar 3.1 halaman 80, memberikan gambaran tentang alur dan proses penelitian. Kerangka proses berpikir dalam penelitian ini hasil kajian al-Qur'an dan as-Sunnah yang berdasarkan kajian studi teoritik dan studi empirik. Studi teoritik yang dilakukan mengarahkan alur pikir penulisan/penyajian berdasarkan penalaran deduktif. Hal ini disebabkan karena teori mempunyai sifat yang universal (umum) yang bisa digunakan untuk menganalisis hal-hal yang bersifat spesifik (khusus). Sedangkan studi empirik akan memperluas wawasan dalam rangka penyajian konsep disertasi dan menemukan serta mengarahkan sesuai dengan penalaran induktif. Hal ini disebabkan penelitian empirik selalu merupakan kegiatan generalisasi dan hal-hal yang spesifik (khusus) menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Kemudian ditentukan rumusan masalah yang akan dikaji berdasarkan perolehan data di lapangan yang menghasilkan hipotesa untuk selanjutnya dianalisis dengan analisis kuantitatif, kualitatif dan analisis kasyf. Berdasarkan hasil analisis akan diperoleh kesimpulan yang dapat dipergunakan sebagai kesimpulan/temuan pokok dari disertasi. Dari kesimpulan disertasi tersebut nantinya akan dapat memberikan manfaat pada studi teoritik dan studi empirik lebih lanjut.

Kedua penalaran ini digunakan dalam analisis hasil-hasil penelitian yang akan dilakukan nanti, karena diyakini bahwa manusia tidak hanya berpikir deduktif atau induktif saja. Proses berpikir itu harus merupakan interaksi antara penalaran deduktif dan induktif secara berulang-ulang sehingga akan mampu menghasilkan atau merumuskan hipotesis penelitian ini. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan peneliti dan dijabarkan dan landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya melalui

penelitian ilmiah. Kerangka proses berpikir memberikan penjelasan tentang anggapan peneliti seperti dinyatakan dalam hipotesis.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan teori-teori dan data yang diperoleh dan sampel penelitian. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistik. Dengan uji statistik, maka hipotesis bisa diuji kebenarannya sehingga menjadi konsep disertasi. Terakhir akan dihasilkan disertasi yang merupakan hasil akhir dari proses penelitian.

Disertasi ini merupakan hasil dari penelitian, oleh karena itu hasil penelitian disertasi ini dapat memperkaya hasil penelitian empirik. Di samping itu hasil temuan-temuan teori akan memperkaya hasanah ilmu pengetahuan atau penelitian teoritik yang telah ada. Mengenai hipotesis penelitian, variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini serta pengaruh atau keterkaitan antar variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam kerangka konseptual.

3.1. Kerangka Konseptual

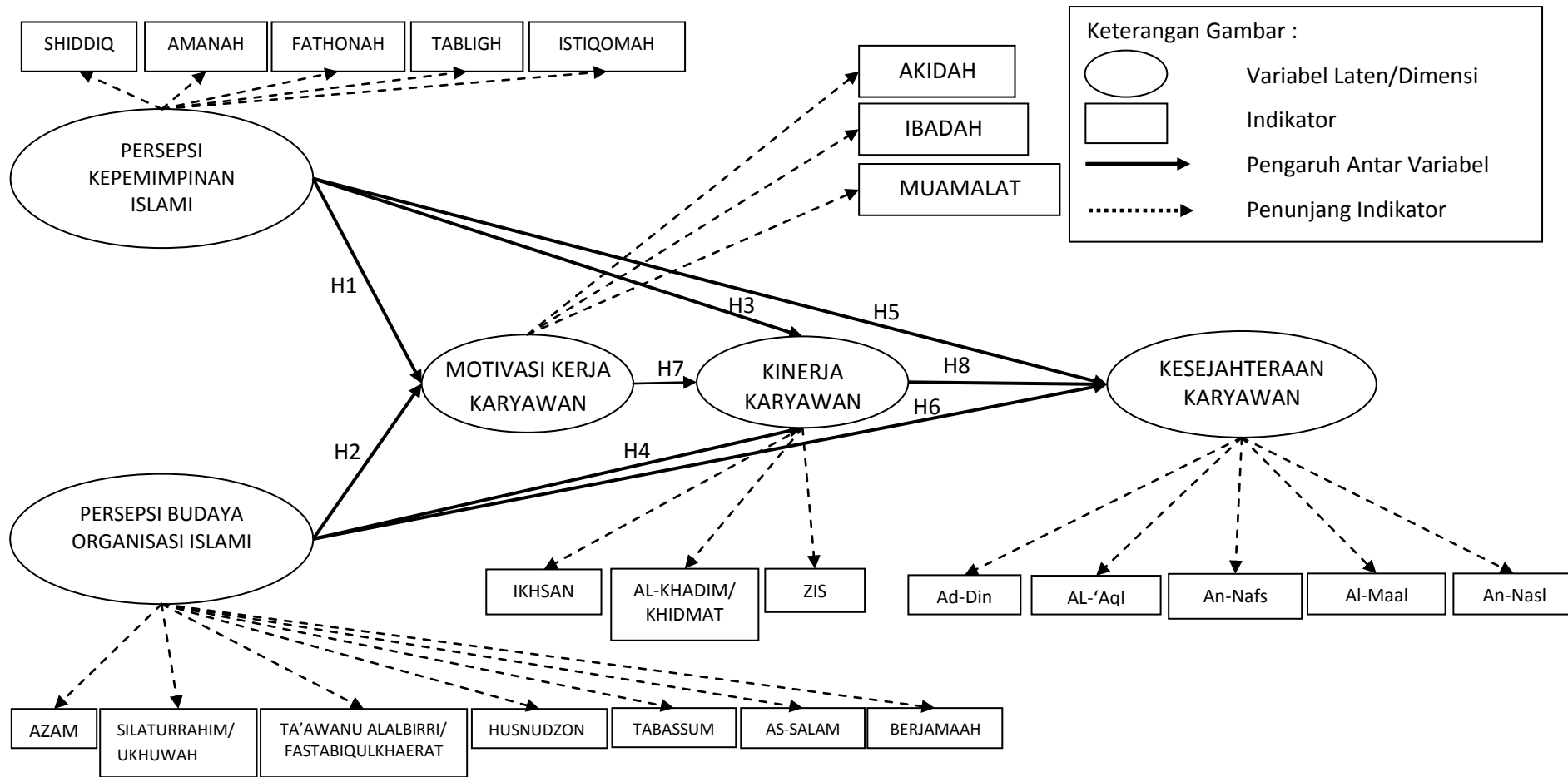
Sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi perusahaan atau kelompok kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks. Sikap dan perilaku baik individual maupun kelompok mempresentasikan perasaan terhadap lingkungan pekerjaan yang dapat berwujud budaya kerja dalam suatu organisasi agar motivasi kerja dapat tercipta, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan sebagai insan sosial, secara alamiah tidak sepenuhnya bersifat independen dalam menentukan sikap dan perilakunya, melainkan dapat terbentuk

melalui intervensi dari lingkungan kerjanya. Telaah literatur memberikan petunjuk bahwa persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi merupakan 3 (faktor) penting yang mendorong terciptanya motivasi, kinerja dan kesejahteraan karyawan. Studi ini dilandasi keinginan untuk memahami pengaruh dari praktek kepemimpinan, budaya organisasi perusahaan terhadap motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan pada organisasi perusahaan yang menggunakan pendekatan nilai-nilai Islam (syari'ah) dalam menjalankan usahanya.

Telaah literatur memperlihatkan bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berperan dalam menggerakkan dan mendorong individu-individu agar bersikap dan berperilaku searah dengan pencapaian tujuan organisasi perusahaan, melalui suatu proses ketauladanan seorang pemimpin, mempengaruhi, mengarahkan, memberikan suatu dorongan, dan menciptakan iklim kerja yang sehat/kondusif sehingga kondisi kerja tersebut secara keseluruhan dapat membentuk suatu motivasi yang positif sehingga hal ini akan berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan.

Pemikiran di atas memberikan landasan hipotesis bahwa kepemimpinan, budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memperjelas, keterkaitan antar konstruk, disajikan dalam model kerangka proses berpikir yang menjadi landasan penelitian ini seperti Gambar 3.2.



Keterangan Gambar :

- Variabel Laten/Dimensi
- Indikator
- Pengaruh Antar Variabel
- ⋯ Penunjang Indikator

Gambar 3.2. KERANGKA KONSEPTUAL

Keterangan Gambar lanjutan :

1. X 1 = Kepemimpinan
 - X 1.1 = Shiddiq
 - X 1.2 = Amanah
 - X 1.3 = Fathonah
 - X 1.4 = Tabligh
 - X 1.5 = Istiqomah
2. X 2 = Budaya Organisasi
 - X 2.1 = Azam
 - X 2.2 = Silaturrahim/Ukhuwah
 - X 2.3 = Ta'awanu Alalbirri/Fastabiqul Khaerat
 - X 2.4 = Husnudzon
 - X 2.5 = Tabassum
 - X 2.6 = As-Salam
 - X 2.7 = Berjamaah
3. Y 1 = Motivasi
 - Y 1.1 = Akidah
 - Y 1.2 = Ibadah
 - Y 1.3 = Muamalat
4. Y 2 = Kinerja Karyawan
 - Y 2.1 = Ikhsan
 - Y 2.2 = Al-Khadim/Khidmat
 - Y 2.3 = ZIS
5. Y 3 = Kesejahteraan Karyawan
 - Y 3.1 = Ad-Din
 - Y 3.2 = Al-Aql

Y 3.3 = An-Nafs

Y 3.4 = Al-Maal

Y 3.5 = An-Nasl

Berdasarkan model konseptual pada Gambar 3.2. dapat dijelaskan bahwa hubungan kausalitas antar konstruk memiliki arah yang positif. Artinya semakin kuat atau tinggi bobot dan konstruk yang mendahului (variabel bebas), maka semakin kuat atau tinggi bobot variabel yang mengikuti (variabel tidak bebas). Variabel bebas yang dimaksud adalah salah satu variabel penyebab utama yang dominan dalam studi penelitian ini. Dari model konseptual diketahui bahwa kesejahteraan karyawan merupakan *outcome* akhir dari perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, oleh karenanya kepemimpinan dan budaya organisasi memegang peran sangat penting secara timbal balik/*interdependency* dalam pencapaian kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang memiliki budaya kerja dan motivasi yang tinggi dan sehat serta kinerja yang baik, akan lebih giat, bersemangat, teguh dan konsisten dalam menjalankan pekerjaannya, serta tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaannya.

Sesuai model konseptual diketahui bahwa kesejahteraan karyawan secara langsung dan tidak langsung sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Mekanisme ini berlangsung secara kompleks, karena kepemimpinan, budaya organisasi, juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesejahteraan karyawan melalui motivasi dan kinerja.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual, maka poin (1), (2), dan (3) yang terdapat dalam perumusan masalah dan tujuan penelitian ini tidak dihipotesiskan, sebab akan dianalisis secara kualitatif. Adapun hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Persepsi kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
2. Persepsi budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
3. Persepsi kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
4. Persepsi budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
5. Persepsi kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
6. Persepsi budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
7. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
8. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.

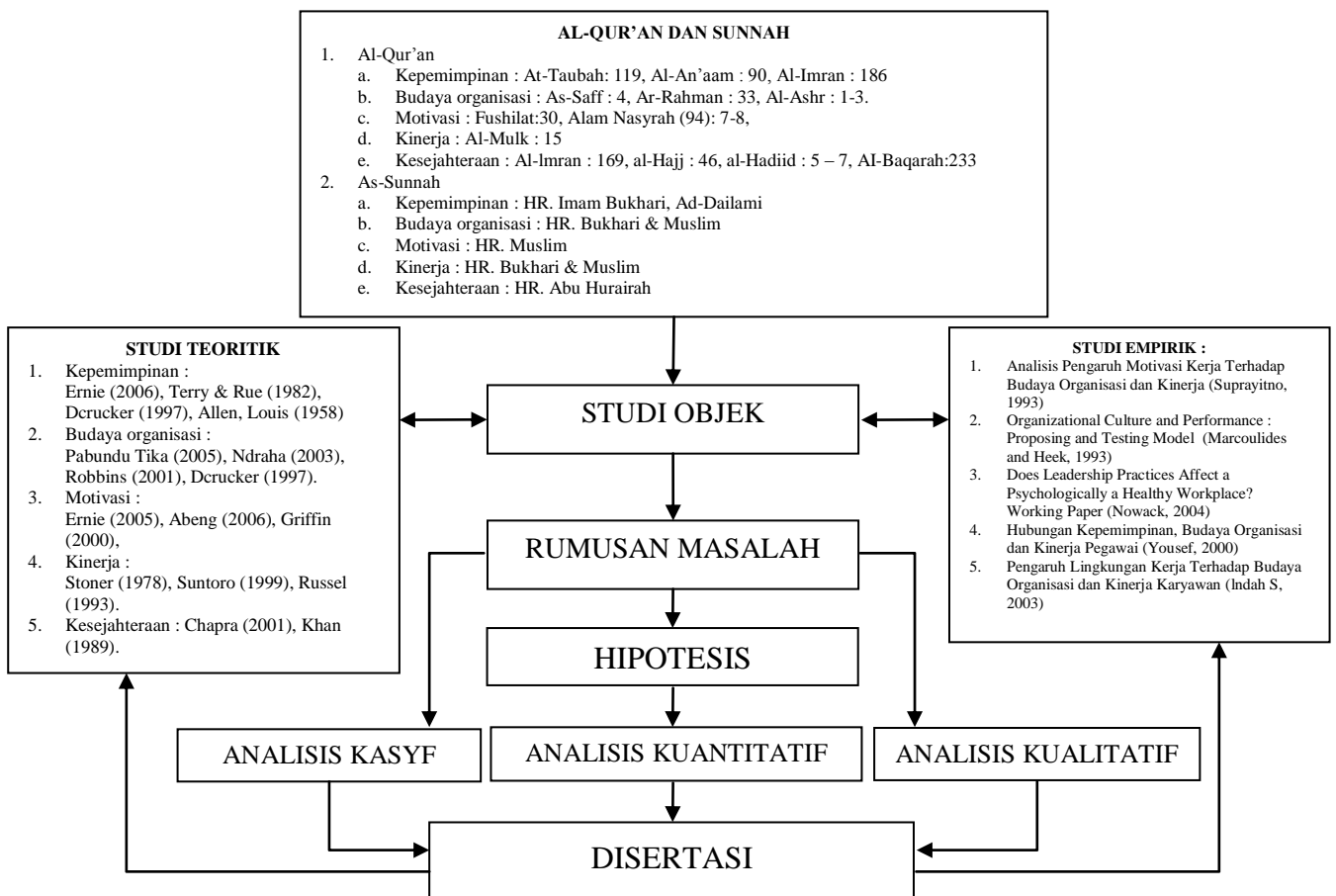
Untuk ketiga rumusan masalah pada Bab 1 poin 9, 10, dan 11 tidak dihipotesiskan karena akan dianalisis dengan pendekatan Qur'ani dan As-Sunnah Dengan metode kualitatif dan intuitif atau kasyf.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, maka sebelum disusun kerangka konseptual perlu dikemukakan tentang kerangka proses berpikir seperti pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1.
KERANGKA PROSES BERPIKIR

Gambar 3.1 di atas, memberikan gambaran tentang alur dan proses penelitian. Kerangka proses berpikir dalam penelitian ini hasil kajian al-Qur'an

dan as-Sunnah yang berdasarkan kajian studi teoritik dan studi empirik. Studi teoritik yang dilakukan mengarahkan alur pikir penulisan/penyajian berdasarkan penalaran deduktif. Hal ini disebabkan karena teori mempunyai sifat yang universal (umum) yang bisa digunakan untuk menganalisis hal-hal yang bersifat spesifik (khusus). Sedangkan studi empirik akan memperluas wawasan dalam rangka penyajian konsep disertai dan menemukan serta mengarahkan sesuai dengan penalaran induktif. Hal ini disebabkan penelitian empirik selalu merupakan kegiatan generalisasi dan hal-hal yang spesifik (khusus) menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Kemudian ditentukan rumusan masalah yang akan dikaji berdasarkan perolehan data di lapangan yang menghasilkan hipotesa untuk selanjutnya dianalisis dengan analisis kuantitatif, kualitatif dan analisis kasyf. Berdasarkan hasil analisis akan diperoleh kesimpulan yang dapat dipergunakan sebagai kesimpulan/temuan pokok dari disertasi. Dari kesimpulan disertasi tersebut nantinya akan dapat memberikan manfaat pada studi teoritik dan studi empirik lebih lanjut.

Kedua penalaran ini digunakan dalam analisis hasil-hasil penelitian yang akan dilakukan nanti, karena diyakini bahwa manusia tidak hanya berpikir deduktif atau induktif saja. Proses berpikir itu harus merupakan interaksi antara penalaran deduktif dan induktif secara berulang-ulang sehingga akan mampu menghasilkan atau merumuskan hipotesis penelitian ini. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan peneliti dan dijabarkan dan landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Kerangka proses berpikir memberikan penjelasan tentang anggapan peneliti seperti dinyatakan dalam hipotesis.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan teori-teori dan data yang diperoleh dan sampel penelitian. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistik. Dengan uji statistik, maka hipotesis bisa diuji kebenarannya sehingga menjadi konsep disertasi. Terakhir akan dihasilkan disertasi yang merupakan hasil akhir dari proses penelitian.

Disertasi ini merupakan hasil dari penelitian, oleh karena itu hasil penelitian disertasi ini dapat memperkaya hasil penelitian empirik. Di samping itu hasil temuan-temuan teori akan memperkaya hasanah ilmu pengetahuan atau penelitian teoritik yang telah ada. Mengenai hipotesis penelitian, variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini serta pengaruh atau keterkaitan antar variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam kerangka konseptual.

3.2. Kerangka Proses Berpikir

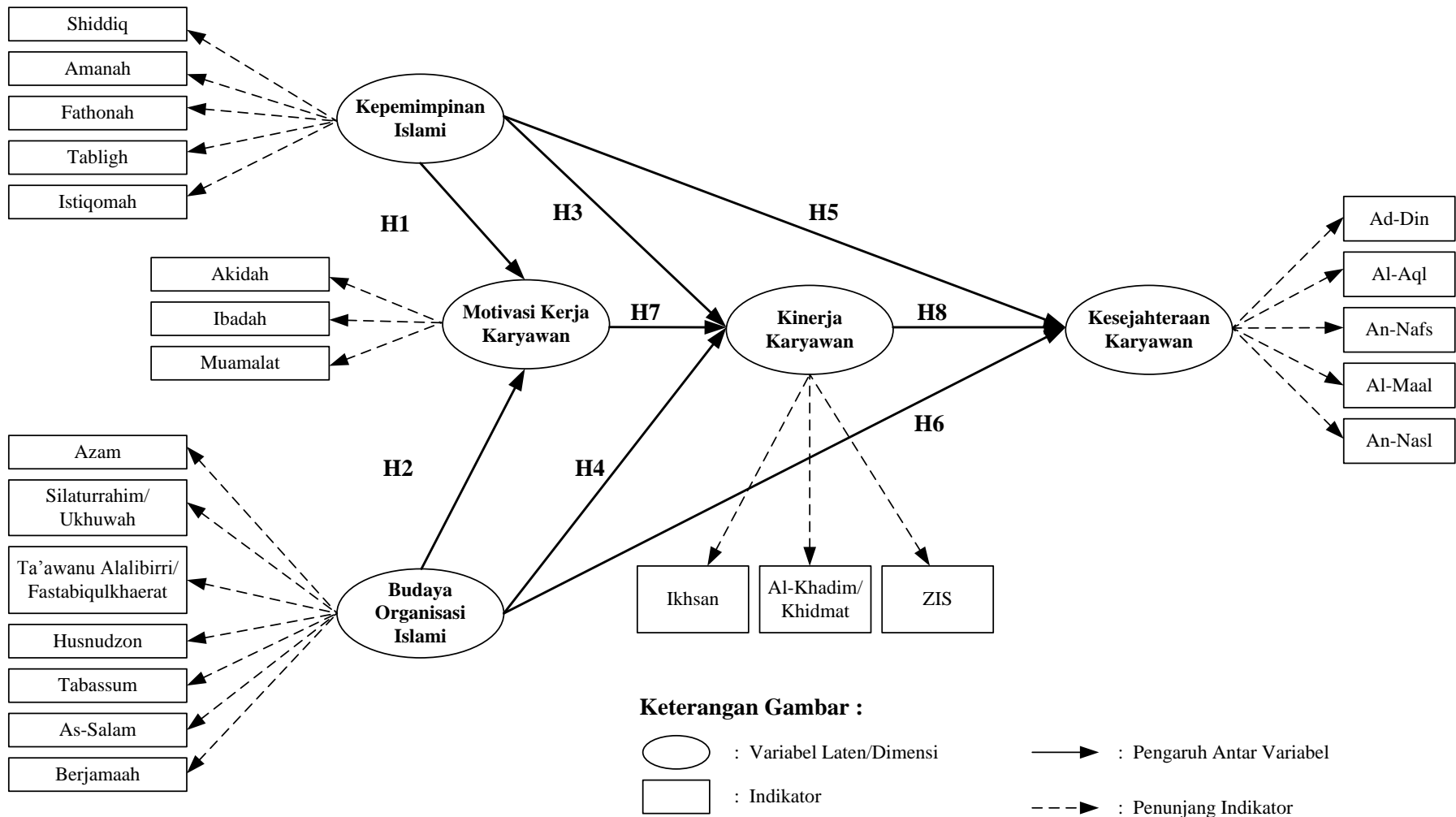
Sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi perusahaan atau kelompok kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks. Sikap dan perilaku baik individual maupun kelompok mempresentasikan perasaan terhadap lingkungan pekerjaan yang dapat berwujud budaya kerja dalam suatu organisasi agar motivasi kerja dapat tercipta, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan sebagai insan sosial, secara alamiah tidak sepenuhnya bersifat independen dalam menentukan sikap dan perilakunya, melainkan dapat terbentuk melalui intervensi dari lingkungan kerjanya. Telaah literatur memberikan petunjuk bahwa persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi

merupakan 3 (faktor) penting yang mendorong terciptanya motivasi, kinerja dan kesejahteraan karyawan. Studi ini dilandasi keinginan untuk memahami pengaruh dari praktek kepemimpinan, budaya organisasi perusahaan terhadap motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan pada organisasi perusahaan yang menggunakan pendekatan nilai-nilai Islam (syari'ah) dalam menjalankan usahanya.

Telaah literatur memperlihatkan bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berperan dalam menggerakkan dan mendorong individu-individu agar bersikap dan berperilaku searah dengan pencapaian tujuan organisasi perusahaan, melalui suatu proses ketauladanan seorang pemimpin, mempengaruhi, mengarahkan, memberikan suatu dorongan, dan menciptakan iklim kerja yang sehat/konduusif sehingga kondisi kerja tersebut secara keseluruhan dapat membentuk suatu motivasi yang positif sehingga hal ini akan berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan.

Pemikiran di atas memberikan landasan hipotesis bahwa kepemimpinan, budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kinerja serta kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memperjelas, keterkaitan antar konstruk, disajikan dalam model kerangka proses berpikir yang menjadi landasan penelitian ini seperti Gambar 3.2 halaman 83.



Gambar 3.2. KERANGKA PROSES BERPIKIR

Keterangan Gambar lanjutan :

1. X 1 = Kepemimpinan
 - X 1.1 = Shiddiq
 - X 1.2 = Amanah
 - X 1.3 = Fathonah
 - X 1.4 = Tabligh
 - X 1.5 = Istiqomah
2. X 2 = Budaya Organisasi
 - X 2.1 = Azam
 - X 2.2 = Silaturrahim/Ukhuwah
 - X 2.3 = Ta'awanu Alalbirri/Fastabiqul Khaerat
 - X 2.4 = Husnudzon
 - X 2.5 = Tabassum
 - X 2.6 = As-Salam
 - X 2.7 = Berjamaah
3. Y 1 = Motivasi
 - Y 1.1 = Akidah
 - Y 1.2 = Ibadah
 - Y 1.3 = Muamalat
4. Y 2 = Kinerja Karyawan
 - Y 2.1 = Ikhsan
 - Y 2.2 = Al-Khadim/Khidmat
 - Y 2.3 = ZIS
5. Y 3 = Kesejahteraan Karyawan
 - Y 3.1 = Ad-Din
 - Y 3.2 = Al-Aql

Y 3.3 = An-Nafs

Y 3.4 = Al-Maal

Y 3.5 = An-Nasl

Berdasarkan kerangka proses berpikir pada Gambar 3.2. halaman 83, dapat dijelaskan bahwa hubungan kausalitas antar konstruk memiliki arah yang positif. Artinya semakin kuat atau tinggi bobot dan konstruk yang mendahului (variabel bebas), maka semakin kuat atau tinggi bobot variabel yang mengikuti (variabel tidak bebas). Variabel bebas yang dimaksud adalah salah satu variabel penyebab utama yang dominan dalam studi penelitian ini. Dari model konseptual diketahui bahwa kesejahteraan karyawan merupakan *outcome* akhir dari perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, oleh karenanya kepemimpinan dan budaya organisasi memegang peran sangat penting secara timbal balik/*interdependency* dalam pencapaian kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang memiliki budaya kerja dan motivasi yang tinggi dan sehat serta kinerja yang baik, akan lebih giat, bersemangat, teguh dan konsisten dalam menjalankan pekerjaannya, serta tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaannya.

Sesuai model konseptual diketahui bahwa kesejahteraan karyawan secara langsung dan tidak langsung sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Mekanisme ini berlangsung secara kompleks, karena kepemimpinan, budaya organisasi, juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesejahteraan karyawan melalui motivasi dan kinerja.

3.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual, maka poin (1), (2), dan (3) yang terdapat dalam perumusan masalah dan tujuan penelitian ini tidak dihipotesiskan, sebab akan dianalisis secara kualitatif. Adapun hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
2. Budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
3. Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
4. Budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
5. Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
6. Budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
7. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.
8. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan.

Untuk ketiga rumusan masalah pada Bab 1 poin 9, 10, dan 11 tidak dihipotesiskan karena akan dianalisis dengan pendekatan Qur'ani dan As-Sunnah Dengan metode kualitatif dan intuitif atau *kasyf*.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*mainstream*). Data variabel penelitian diukur secara kuantitatif melalui konversi data kualitatif menjadi skala angka. Penelitian mengajukan hipotesis dan diuji melalui teknik statistik. Jenis hipotesis yang diuji adalah hipotesis hubungan (asosiatif). Oleh karena itu penelitian ini termasuk eksplanatory research (Singarimbun, 1995).

Penelitian ini juga menggunakan analisis kasyf dan analisis kualitatif. Paradigma al-Qur'an dan as-Sunnah akan mendasari analisis kasyf dan analisis kualitatif yaitu untuk melihat implementasi konsep-konsep syariah pada unit sampel yang terpilih sebagai responden. Kombinasi dan pendekatan metode analisis Kasyf, metode analisis kualitatif ini nantinya diharapkan dapat saling melengkapi di dalam analisis data.

Penelitian dirancang dengan metode survei sampel. Penelitian survei adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu tentang suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu : melukiskan suatu fakta, klasifikasi dan pengukuran yang merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Penelitian survey dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis

(Sugiyono, 2001:63). Penelitian survei biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dimana tingkat akurasi dan generalisasi didapatkan dari sampel representatif.

Secara umum terdapat tiga tipe penelitian sosial yaitu penelitian eksploratif (*exploratif research*), penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan penelitian eksplanatory research. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antar variabel penelitian (kepemimpinan dan budaya organisasi Islami, motivasi, kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan), sehingga penelitian ini termasuk eksplanatory yaitu suatu penelitian untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Nazir, 1988). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan kausalitas antarvariabel melalui pengujian hipotesis.

4.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan bank-bank syari'ah di Makassar Sulawesi Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 orang pada 10 bank syari'ah yang mengalami perkembangan sangat pesat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

4.2.2 Sampel

Sesuai dengan cakupan penelitian maka besaran sampel yang diambil dari populasi, sampel dalam penelitian ini dirancang 139 orang, dan jumlah sampel

tersebut mewakili populasi masing-masing setiap bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Hal ini didasarkan pada perhitungan berikut

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{250}{1+250(0,05)^2} = 139$$

Keterangan ;

n = ukuran sampel

N = ukuran Populasi

Alokasi proporsi sampel : $n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$

Jumlah populasi sebanyak 250 orang sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1
POPULASI

No.	Nama objek populasi	Populasi/orang
1	Bank Muamalat	55
2	Bank Syariah mandiri	52
3	BRI Syariah	32
4	BNI Syariah	37
5	Danamon Syari'ah	10
6	BTN Syari'ah	13
7	Bank Sulsel-bar Syari'ah	20
8	Bank Mega Syari'ah	11
9	Syari'ah Bukopin	9
10	CIMB Niaga Syari'ah	11
Jumlah		250

(Sumber : Data diolah,2013).

4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Probability sampling adalah tidak acak dan subjektif, yakni setiap anggota tidak memiliki peluang untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan *nonprobabilitas* (*non probability sampling methods*) disebut juga dengan metode

pemilihan sampel secara tidak acak. Populasi sebanyak 250 orang karyawan bank-bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan dengan proporsi sbb:

menggunakan rumus berikut ini : $n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$

Jadi dalam penelitian di lapangan peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan pimpinan pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut, maka setiap institusi seperti Bank Mualamat menyerahkan kuesioner yang diisi dari jumlah populasi 55 diperoleh sampel 30 orang dari bank syari'ah tersebut. Pada Tabel 4.2. ditunjukkan jumlah sampel yang didapatkan peneliti dari penyebaran 10 (sepuluh) bank syariah sebagai berikut :

Tabel 4.2
SAMPEL

No.	Nama objek populasi	Populasi	Sampel
1	Bank Mualamat	55	30
2	Bank Syariah mandiri	52	29
3	BRI Syariah	32	18
4	BNI Syariah	37	21
5	Danamon Syari'ah	10	6
6	BTN Syari'ah	13	7
7	Bank Sulsel-bar Syari'ah	20	11
8	Bank Mega Syari'ah	11	6
9	Syari'ah Bukopin	9	5
10	CIMB Niaga Syari'ah	11	6
Jumlah		250	139

Sumber : (Sumber : Data diolah ,2013).

Untuk memperoleh data disampaikan kuesioner kepada responden yang dipilih untuk menjawab pertanyaan yang disajikan kepadanya, selanjutnya

pengambilan sampel dengan memilih karakter tertentu. Setelah data diperoleh, selanjutnya dilakukan penelitian data untuk penyempurnaannya dan diolah.

4.3. Variabel penelitian

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen, serta variabel intervening. Variabel eksogen adalah persepsi kepemimpinan Islami (X_1), dan persepsi budaya organisasi Islami (X_2), sedangkan variabel intervening adalah motivasi kinerja karyawan (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2). Adapun variabel endogen adalah kesejahteraan karyawan (Y_3).

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Agar dapat diukur dan memiliki arti yang konsisten, maka variabel-variabel penelitian harus diberikan definisi operasional. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Kepemimpinan Islami (X_1)

Persepsi kepemimpinan Islami adalah persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang dilaksanakan dengan mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang Islami dan diorganisasi ke arah pencapaian tujuan dengan mengidentifikasi dirinya dan mampu melakukan perubahan, saling mempercayai pimpinan dan bawahan dan lain-lain sebagainya yang kesemuanya dilakukan dengan memperhatikan norma-norma dan kaidah-kaidah ajaran Islam, sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah.

Adapun indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Shiddiq* (jujur) ($X_{1.1}$)

adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.

b. Amanah (dipercaya) ($X_{1.2}$)

adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.

c. *Fathonah* (cerdas) ($X_{1.3}$)

adalah cerdas, artinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya

d. *Tabligh* (sosialisasi) ($X_{1.4}$)

adalah sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya

e. *Istiqomah* (komitmen) ($X_{1.5}$)

Adalah memegang teguh pada komitmen yang disepakati, optimis akan tujuan yang akan dicapai, pantang menyerah dengan segala rintangan dan halangan dalam bekerja, konsisten, dan percaya diri.

2. Persepsi Budaya Organisasi Islami (X_2)

Persepsi Budaya Organisasi Islami suatu tata nilai yang dipatuhi, serta diambil dan dikembangkan dari pola kebiasaan, falsafah dasar organisasi

yang dicapai melalui proses sosialisasi yang terwujud dan teraplikasikan dalam bentuk aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi budaya organisasi tersebut dengan menggunakan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah ajaran Islam sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah.

Adapun indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Azam* (cita-cita mensejahterakan karyawan) ($X_{2.1}$)

Cita-cita mensejahterakan adalah dalam suatu komunitas masyarakat sangat butuh suasana kehidupan saling tolong menolong dan bekerjasama, disamping itu perlu kebijakan bagaimana melindungi mereka.

b. *Silaturahmi* (persaudaraan/kebersamaan), ($X_{2.2}$)

Adalah menjalin rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

c. *Ta'awun alalbirri Fastabiqul Khaerat* (tolong menolong dalam kebaikan) (X_8)

Tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

d. *Husnudzon* (selalu berprasangka baik) ($X_{2.3}$)

Akibat adanya silaturahmi maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja

e. *Tabassum* (selalu tersenyum) ($X_{2.4}$)

Adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

f. *As-Salam* (ucapan salam) ($X_{2.5}$)

Adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatang kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan.

g. *Berjamaah* (selalu bersama-sama atau bersatu) ($X_{2.6}$)

Adalah suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan atau tekad bersama dalam mencapai tujuan bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran atau target kerja, yang muncul apabila terdapat penghargaan, penghargaan atas prestasi kerja yang ditunjukkan, dan menanamkan kepercayaan diri bahwa kerja adalah ibadah sesuai dengan kaidah-kaidah Islam. Adapun indikator variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi Islam sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan as-Sunnah yaitu sebagai berikut :

a. Akidah (Iman) ($Y_{1.1}$)

Iman itu adalah seseorang memiliki keimanan kerana memberikan cara pandang cenderung mempengaruhi kepribadian, yaitu perilaku, gaya hidup, selera dan preferensi manusia sikap manusia, dan lingkungannya.

b. Ibadah (Aplikasi) ($Y_{1.2}$)

Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993).

c. Muamalat (mengatur kebutuhan manusia) ($Y_{1.3}$)

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993).

4. Kinerja Karyawan (Y_2)

Yaitu kualitas hasil pekerjaan dan waktu penyelesaiannya dan ketelitian jumlah pekerjaan reguler dan tambahan yang diselesaikan, ketangguhan terhadap pekerjaan yang ada dan ketaatan kepada petunjuk, dan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kesemuanya ini dilakukan dengan memperhatikan norma-norma serta etika secara Islam sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah. Adapun indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Ikhsan, (kualitas kerja) ($Y_{2.1}$)

adalah kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang lebih baik, cepat, tepat, sigap, tanggap, dan tuntas/selesai sesuai dengan target menyebabkan nasabah menjadi puas.

2. Khidmat (melayani dengan baik) ($Y_{2.2}$)

Karyawan melayani dengan baik yang ditandai dengan sikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa sehingga hasilnya nasabah menjadi senang.

3. ZIS (Zakat, Infaq, dan Sedekah) ($Y_{2.3}$)

Zakat, Infaq, dan Sedekah adalah merupakan kewajiban relijius bagi seorang Muslim, sama halnya dengan shalat, puasa dan naik haji, yang harus dikeluarkan sebagai proporsi tertentu terhadap kekayaan atau *output* bersihnya. (Chapra,1999:333).

5. Kesejahteraan Karyawan (Y_3)

Yaitu kualitas hidup karyawan di mana tercapai kondisi mempunyai kesehatan yang baik, kebutuhan terpenuhi, stabil, hidup yang senang dan kondisi yang menyenangkan sesuai dengan kaidah-kaidah Islam, dapat melaksanakan ibadah dengan baik. Adapun indikator variabel kesejahteraan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah yaitu sebagai berikut :

a. *Ad-Din* (agama) ($Y_{3.1}$)

Seorang hamba melakukan ibadah dengan iman dan taqwa, serta penuh keikhlasan sebagai pembuktian dirinya kepada Khalid-Nya tunduk dan taat melaksanakan perintah dan menghindari larangan-Nya.

b. *An-Nafs* (jiwa) ($Y_{3.2}$)

Seorang muslim diberikan jiwa untuk digunakan mengingat kepada Sang Penciptanya dan mengisinya dengan aqidah mengetahui dan mengantaqrkan sesorang semakin bahagia dalam hidupnya.

c. *Al-Aql* (Akal) ($Y_{3.3}$)

Akal manusia untuk berpikir, memikirkan ciptaan Allah SWT dan digunakan untuk keselamatan dalam hidupnya, mengelola sumberdaya yang tersedia dan terhampar luas semuanya untuk manusia.

d. *Al-Mal* (Harta) (Y_{3.4})

Harta, dibutuhkan manusia untuk kelangsungan hidup dan digunakan untuk beribadah kepada-Nya, harta harus dicari dengan jalan halal dan baik prosesnya agar kelak dapat dipertanggungjawabkan.

e. *An- Nas* (Keturunan) (Y_{3.5})

Keturunan adalah generasi pelanjut yang akan menjalani perintah dan larangan Allah melalui Qur'an dan Sunnah Rasulullah SWT, keturunan seorang akan dipertanggung jawabkan kelak di hari kemudian.

4.4. Instrumen Penelitian

Alat utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diajukan kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar yang terpilih menjadi sampel penelitian. Dalam kuesioner terdapat sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan hal-hal yang diketahuinya. Untuk itu perlu dilakukan analisis item dengan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Di dalamnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pada penelitian ini validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator mengindikasikan sebuah konstruk yang umum (Ferdinand, 2000:60). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1s/d 5.

4.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar. Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan masalah-masalah yang diketahuinya. Kuesioner juga memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga informasi tersebut harus memiliki kesahihan dan kehandalan yang tinggi. Kriteria ini juga merupakan gambaran pengukuran mengenai ketepatan konsep yang dinilai. Kuesioner disebarkan kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan . Data dikumpulkan oleh peneliti dengan mendatangi tiap institusi atau responden yang terpilih menjadi sampel penelitian.

4.6. Cara Pengolahan dan Analisis Data

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensial. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*, *SEM* ada yang menyebutnya dengan Linier Structural Relations (*LISREL*) merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis path dengan melakukan tiga kegiatan secara serentak, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument (setara dengan *confirmatory*), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path) dan

mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model struktural dan analisis regresi). Di sisi lain SEM juga merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis data dan konstruksi konsep, sehingga dapat dilakukan pengujian model (struktur hubungan antar variabel) yang telah ada justifikasi teoritisnya ataupun pengembangan struktur hubungan baru sehingga diperoleh model baru. Adapun tujuan model SEM pada prinsipnya adalah untuk mendapatkan model struktural yang bermanfaat untuk prakiraan (prediksi) dan untuk pembuktian model (Solimun, 2002:66).

4.6.1. Analisis *Factor Confirmatory*

Pengujian hipotesis dilakukan penggunaan *analysis factor confirmatory* guna melihat dimensi-dimensi yang digunakan membentuk faktor atau konstruk.

1. Faktor Persepsi Kepemimpinan Islami (X_1)

Variabel yang digunakan sebagai indikator kepemimpinan (X_1) yaitu :

a. *Shiddiq/jujur* ($X_{1,1}$)

Pemimpin yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang dimaksud adalah; 1. Kejujuran dalam bersikap, 2. Kejujuran dalam bekerja, 3. Kejujuran dalam keuangan.

b. Amanah/dipercaya ($X_{1,2}$)

Pemimpin yang baik selalu melaksanakan perintah yang diembannya dengan penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Dengan amanah maka akan terhindar tindakan kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dan para

anggotanya atau orang lain sehingga program-program kepemimpinan akan dapat dukungan optimal dan para anggota yang dipimpinnya.

c. *Fathonah/cerdas* ($X_{1.3}$)

Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Mengingat agama islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam sernesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah SWT.

d. *Tabligh/sosialisasi* ($X_{1.4}$)

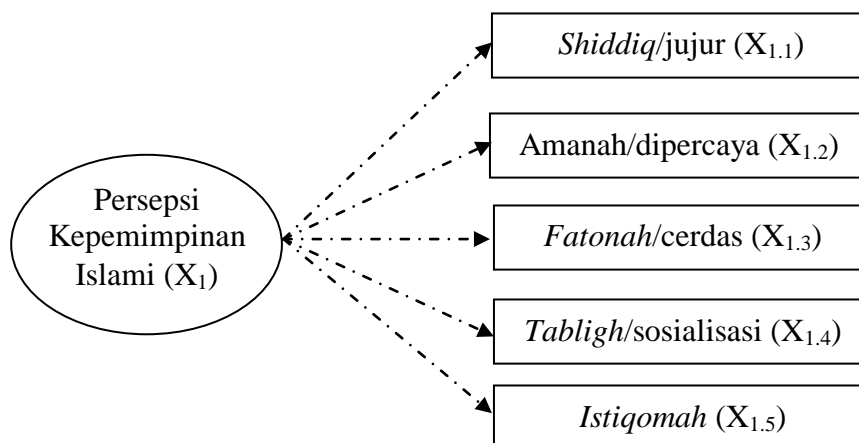
Sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya.

e. *Istiqomah/komitmen* ($X_{1.5}$)

Pemimpinan selalu memegang teguh pada komitmen yang disepakati, optimis akan tujuan yang akan dicapai, pantang menyerah dengan segala rintangan dan halangan dalam bekerja, konsisten, dan percaya diri.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan

nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; *shiddiq*, *amanah*, *fathonah*, *tabligh*, dan *Istiqomah* dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS
PERSEPSI KEPEMIMPINAN ISLAMI

2. Faktor Persepsi Budaya Organisasi Islami (X_2)

Variabel yang digunakan sebagai indikator budaya organisasi (X_2) yaitu :

a. *Azam* ($X_{2.1}$)

Dalam suatu organisasi karyawan senantiasa menepati waktu dan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

b. *Silaturahmi/Ukhuwah* ($X_{2.2}$)

Dengan adanya rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

c. *Fastabiqul Khaerat* ($X_{2.3}$)

Tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

d. *Husnudzon* ($X_{2.4}$)

Denga adanya silaturahmi antar anggota maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

e. *Tabassum* ($X_{2.5}$)

Selalu tersenyum adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

f. *As-Salam* ($X_{2.6}$)

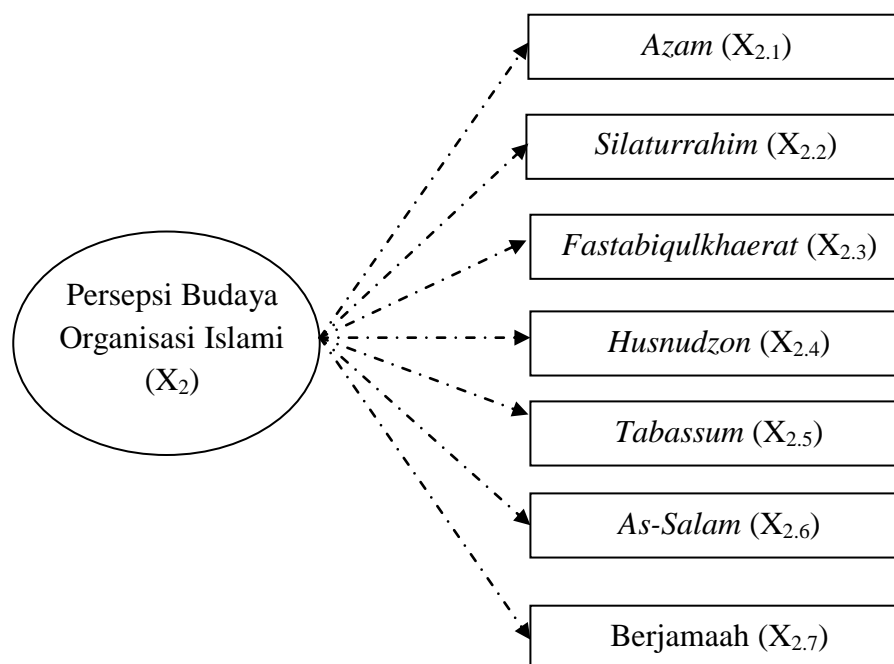
Memberikan salam adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatangkan kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan

g. *Berjamaah* ($X_{2.7}$)

Suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan atau tekad bersama dalam mencapai tujuan bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model

pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; Pendirian, Sikap, Perilaku, *Ta'awun*, Tidak dusta, Disiplin waktu dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2.
CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS
PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

3. Faktor Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Variabel yang digunakan sebagai indikator motivasi kerja karyawan (Y_1) adalah :

a. Akidah ($Y_{1.1}$)

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut.

b. Ibadah ($Y_{1.2}$)

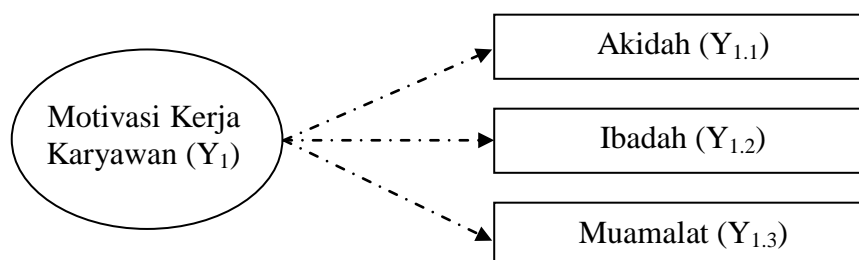
Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa.

Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada alam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat.

c. Muamalat ($Y_{1.3}$)

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; akidah, ibadah, dan mu'amalah dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS MOTIVASI
KERJA KARYAWAN

3. Faktor Kinerja (Y_2)

Variabel yang digunakan sebagai indikator Kinerja Karyawan (Y_2) adalah:

a. Ikhsan ($Y_{2.1}$)

Kualitas kerja yang lebih baik ditunjukkan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan lebih cepat, tepat, sigap, tanggap, dan tuntas/selesai sesuai dengan target menyebabkan nasabah menjadi puas.

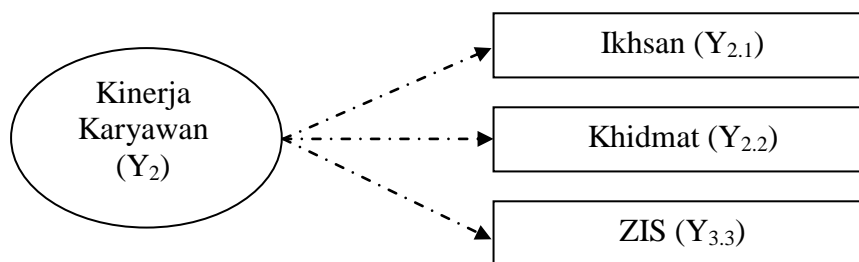
b. Khidmat ($Y_{2.2}$)

Karyawan dalam melayani nasabah dengan baik ditandai dengan sikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa sehingga hasilnya nasabah menjadi senang.

c. ZIS ($Y_{2.3}$)

Seorang karyawan rajin dan ikhlas ber-Zakat, ber-Infaq, dan ber-Shadaqah baik dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja akan menghasilkan limpahan rahmat dan berkah yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari *alpha* (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; gaji, asuransi, promosi, dan perumahan dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS KINERJA KARYAWAN

4. Faktor Kesejahteraan Karyawan (Y₃)

Variabel yang digunakan sebagai indikator Kesejahteraan Karyawan (Y₃) adalah :

a. *Ad-Din* (Y_{3.1})

Agama Allah memberikan pedoman kepada umat manusia serta menjamin akan mendatangkan kebahagiaan hidup perseorangan dan kelompok, jasmani dan rohani, material dan spiritual, di dunia kini dan di akhirat kelak.

b. *An-Nafs* (Y_{3.2})

Manusia memiliki jiwa (*an-nafs*) yang merupakan jauhar, yaitu yang berdiri sendiri, tidak berada di tempat manapun dan juga tidak bertempat pada apapun. Jiwa adalah alam sederhana yang tidak terformulasi dan berbagai unsur (*materi*) sehingga tidak mengalami kehancuran sebagaimana benda materi.

c. *Al-Aql* (Y_{3.3})

Al-aql sebagai *mashdarnya* mempunyai makna sebagai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain, semua yang ditangkap oleh panca indra.

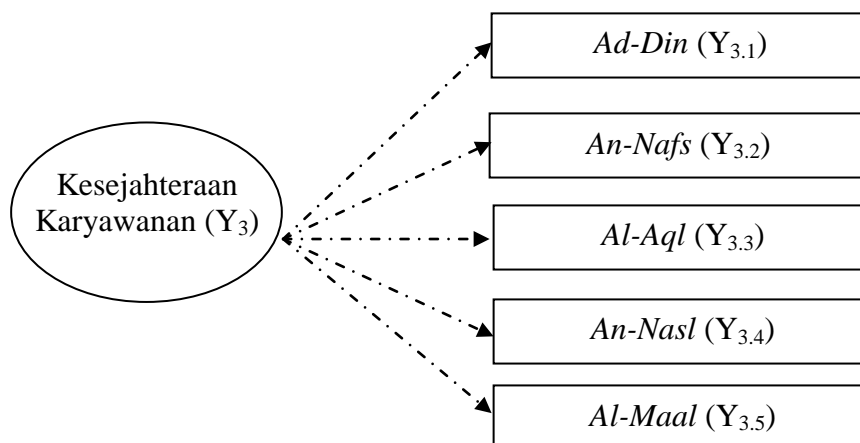
d. *An-Nasl* ($Y_{3,4}$)

Islam adalah ajaran hidup yang mengkombinasikan secara harmonis (tawazun takamuli) semua aspek kemanusiaan baik spiritual, material termasuk ekonomi maupun kesehatan.

e. *Al-Maal* ($Y_{3,5}$)

Nabi Muhammad SAW dalam memandang harta berpedoman bahwa pada hakekatnya harta adalah milik Allah dan manusia diberi kuasa (amanah) untuk mengelolanya dengan baik. Manusia tidak memiliki kekuasaan mutlak terhadap harta dan harus menafkahkan sebagian daripadanya sesuai syariat Allah

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; ad-Din, an-Nafs, al-Aql, an-Nasl, dan al-Maal dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5.
CONFORMATORY FACTOR ANALYSIS
KESEJAHTERAAN KARYAWAN

4.6.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini merupakan penelitian multi dimensi dengan menggambarkan fenomena praktis yang diamati dalam berbagai dimensi atau indikator. Untuk menguji hipotesis 1 s/d 8 dalam penelitian ini digunakan SEM karena model penelitian bersifat multi hubungan kausalitas (lebih dari satu persamaan) dan berjenjang. Variabel penelitian yang digunakan di antaranya bersifat *unobservable* dari model penelitian bersifat *repsiplok*. *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan *SEM* memiliki karakteristik utama yang membedakan dengan analisis *multivariate* yaitu :

1. Estimasi hubungan ketergantungan ganda (*multiple dependence relationship*)
2. Memungkinkan untuk mewakili konsep yang sebelumnya tidak teramati dalam hubungan yang terjadi dan memperhitungkan kesalahan pengukuran.

Model SEM adalah pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis path, dengan menggunakan 3 (tiga) kegiatan secara serempak yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (setara dengan analisis konfirmatori), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis Path) dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model struktural dan analisis regresi). (Solimun 2002:66).

Adapun langkah-langkah pembentukan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah :

1. Pengembangan model berbasis teori.
2. Pengembangan diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas.
3. Konversi diagram jalur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.

4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model yang dibangun.
5. Menilai masalah identifikasi.
6. Evaluasi model dengan kriteria *goodness of fit*.
7. Interpretasi dan memodifikasi model.

4.6.2.1. Pengembangan Model Teoritis

Langkah pertama yang dilakukan dalam model persamaan struktural adalah mengembangkan model yang memiliki justifikasi teori yang kuat. Dalam rencana penelitian ini, hal tersebut tertuang dalam kerangka konseptual pada bab 3. Model persamaan struktural (SEM) merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan cara untuk menguji baik teori baru maupun teori yang sudah dikembangkan dan akan diuji kembali secara *empiris*. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan SEM, akan tetapi perlu diketahui bahwa SEM tidak digunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, tetapi digunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang memiliki justifikasi teori. Justifikasi teori yang digunakan dalam membangun konseptual seperti Tabel 4.1.

4.6.2.2. Pengembangan Diagram Jalur

Langkah kedua dalam *SEM* adalah model yang telah dibangun akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur yang akan mempermudah melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam *SPSS versi 15* hubungan kausalitas ini digambarkan dalam sebuah diagram jalur dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan, dan persamaan akan menjadi estimasi.

4.6.2.3. Konversi Diagram Jalur Kedalam Persamaan

Model selanjutnya dikonversi dalam bentuk persamaan struktural yang dikembangkan berdasarkan spesifikasi model dalam penelitian ini yaitu :

- a. Persamaan struktural yang menyatakan hubungan kausalitas antar variabel Kesejahteraan Karyawan (Y_3) adalah :

$$Y_3 = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Y_1 + \beta_4.Y_2 + Z$$

$$\beta_1, \beta_2, \beta_3 = \textit{Regression weight}$$

$$X_1 = \textit{Kepemimpinan Islami}$$

$$X_2 = \textit{Budaya Organisasi Islami}$$

$$Y_1 = \textit{Motivasi Kinerja Karyawan}$$

$$Y_2 = \textit{Kinerja Karyawan}$$

$$Y_3 = \textit{Kesejahteraan Karyawan}$$

$$Z = \textit{Disturbance Term}$$

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran yang menentukan indikator-indikator yang dapat mengukur variabel laten serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Kepemimpinan Islami (X_1)

$$(X_{1,1}) = \lambda_1 X_1 + e_1$$

$$(X_{1,2}) = \lambda_2 X_1 + e_2$$

$$(X_{1,3}) = \lambda_3 X_1 + e_3$$

$$(X_{1,4}) = \lambda_4 X_1 + e_4$$

$$(X_{1,5}) = \lambda_5 X_1 + e_5$$

$$\textit{Dimana} : (X_{1,1}) = \textit{Shiddiq/jujur}$$

$$(X_{1,2}) = \textit{Amanah/dipercaya}$$

$$(X_{1,3}) = \textit{Fathonah/cerdas}$$

$$(X_{1,4}) = \textit{Tabligh/sosialisasi}$$

$$(X_{1,5}) = \textit{Istiqomah}$$

$$\lambda_1 - \lambda_5 = \textit>Loading Factor}$$

$$e_1 - e_5 = \text{Error}$$

2. Persepsi Budaya Organisasi Islami (X_2)

$$(X_{2.1}) = \lambda_6 X_2 + e_6$$

$$(X_{2.2}) = \lambda_7 X_2 + e_7$$

$$(X_{2.3}) = \lambda_8 X_2 + e_8$$

$$(X_{2.4}) = \lambda_9 X_2 + e_9$$

$$(X_{2.5}) = \lambda_{10} X_2 + e_{10}$$

$$(X_{2.6}) = \lambda_{11} X_2 + e_{11}$$

$$(X_{2.7}) = \lambda_{12} X_2 + e_{12}$$

Dimana : $(X_{2.1}) = \text{Azam}$

$(X_{2.2}) = \text{Silaturrahim}$

$(X_{2.3}) = \text{Fastabiqulkhaerat}$

$(X_{2.4}) = \text{Husnudzon}$

$(X_{2.5}) = \text{Tabassum}$

$(X_{2.6}) = \text{As-Salam}$

$(X_{2.7}) = \text{Berjamaah}$

$\lambda_6 - \lambda_{12} = \text{Loading Factor}$

$e_6 - e_{12} = \text{Error}$

3. Motivasi Kinerja Karyawan (Y_1)

$$(Y_{1.1}) = \lambda_{13} Y_1 + e_{13}$$

$$(Y_{1.2}) = \lambda_{14} Y_1 + e_{14}$$

$$(Y_{1.3}) = \lambda_{15} Y_1 + e_{15}$$

Dimana : $(Y_{1.1}) = \text{Akidah}$

$(Y_{1.2}) = \text{Ibadah}$

$(Y_{1.3}) = \text{Muamalat}$

$\lambda_{13} - \lambda_{15} = \text{Loading Factor}$

$$e_{13} - e_{15} = \text{Error}$$

4. Kinerja Karyawan (Y_2)

$$(Y_{2.1}) = \lambda_{16} Y_2 + e_{16}$$

$$(Y_{2.2}) = \lambda_{17} Y_2 + e_{17}$$

$$(Y_{2.3}) = \lambda_{18} Y_2 + e_{18}$$

Dimana : $(Y_{2.1}) = \text{Ikhsan}$

$$(Y_{2.2}) = \text{Al-Khadim/Khidmat}$$

$$(Y_{2.3}) = \text{ZIS}$$

$$\lambda_{16} - \lambda_{18} = \text{Loading Factor}$$

$$e_{16} - e_{18} = \text{Error}$$

5. Kesejahteraan Karyawan (Y_3)

$$(Y_{3.1}) = \lambda_{19} Y_3 + e_{19}$$

$$(Y_{3.2}) = \lambda_{20} Y_3 + e_{20}$$

$$(Y_{3.3}) = \lambda_{21} Y_3 + e_{21}$$

$$(Y_{3.4}) = \lambda_{22} Y_3 + e_{22}$$

$$(Y_{3.5}) = \lambda_{23} Y_3 + e_{23}$$

Dimana : $(Y_{3.1}) = \text{Ad-din}$

$$(Y_{3.2}) = \text{An-Nafs}$$

$$(Y_{3.3}) = \text{Al-Aql}$$

$$(Y_{3.4}) = \text{An-Nasl}$$

$$(Y_{3.5}) = \text{Al-Maal}$$

$$\lambda_{19} - \lambda_{23} = \text{Loading Factor}$$

$$e_{19} - e_{23} = \text{Error}$$

Suatu indikator dianggap dapat menjadi dimensi dari suatu variabel laten apabila loading faktornya signifikan yaitu nilai probabilitas (p) lebih kecil dari alpha (α) (0,05).

4.6.2.4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

SEM menggunakan matriks varian/kovarian atau matriks korelasi sebelum estimasi dilakukan. Hal ini disebabkan karena fokus *SEM* bukan pada data individual tetapi pada pola hubungan antar responden. Dalam melakukan estimasi model ukuran sampel memegang peranan cukup penting. Besar sampel yang sesuai antara 100 – 200. Bila ukuran sampel lebih dari 400, maka metode sangat sensitif, sehingga sulit mendapatkan ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Adapun teknik-teknik estimasi yang tersedia adalah :

- a. *Maximum Likelihood Estimation (ML)*
- b. *General Least Square Estimation (GLS)*
- c. *Unweighted Least Square (ULS)*
- d. *Scair Free Least Square (SLS)*
- e. *Asymtotically Distribution Free Estimation (ADF)*

Untuk memilih teknik analisis dengan menggunakan ukuran sampel seperti Tabel 4.3.

Tabel 4.3
MEMILIH TEKNIK ESTIMASI

PERTIMBANGAN	TEKNIK YANG DIPILIH	KETERANGAN
Bila ukuran sampel adalah kecil (100-200) dan asumsi normatif dipenuhi	ML	ULS dan SLS biasanya tidak menghasilkan uji X karena itu tidak menarik perhatian peneliti
Bila asumsi normatif dipenuhi dan ukuran sampel sampai dengan antara 200-500	ML dan GLS	Bila ukuran sampel kurang dan 500, hasil GLS cukup baik
Bila asumsi normatif kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

Sumber : Ferdinand (2000:45)

Selanjutnya untuk melengkapi penelitian ini agar lebih jelas dan terperinci, maka disajikan justifikasi teori untuk model konseptual penelitian seperti digambarkan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4.
JUSTIFIKASI TEORI

No	Keterangan	Hipotesis	Justifikasi Teori
1	Pengaruh Persepsi tentang kepemimpinan terhadap motivasi karyawan	H-1	Ernie (2005) Hadari Nawawi (1993) Didin Hafidhudin (2003)
2	Pengaruh persepsi tentang budaya organisasi terhadap motivasi karyawan	H-2	Indah Susilowati (2003) Yousef (2000)
3	Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	H-3	Toto Tasmara (2002) Hadari Nawawi (1993) Didin Hafidhudin (2003)
4	Pengaruh persepsi tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	H-4	Indah Susilowati (2003) Pabundu Tika (2006)
5	Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan	H-5	Choudhury (1991) Ernie (2005) Haniffa dan Hudaib (2004)
6	Pengaruh persepsi tentang budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	H-6	Ernie (2005) Toto Tasmara (2002) Indah Susilowati (2003)
7	Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan	H-7	Anshari (2002) Indah Susilowati (2003)
8	Pengaruh kinerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan	H-8	Haniffa dan Hudaib (2004)

Sumber : Literatur Kepustakaan dan Jurnal Penelitian

4.6.2.5. Menilai Masalah Identifikasi

Masalah identifikasi merupakan ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala sebagai berikut :

- a. *Standart Error* untuk satu atau beberapa koefisien sangat besar.
- b. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang harus disajikan.
- c. Munculnya angka-angka aneh, seperti *varians error* yang negatif.
- d. Munculnya angka korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya lebih dan 0,9).

4.6.2.6. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Pada langkah ini yang harus dilakukan adalah memenuhi asumsi-asumsi SEM. Adapun asumsi-asumsi SEM yang dimaksud adalah :

- a. Besar sampel, sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 (lima) observasi untuk setiap variabel yang diestimasi, karena itu bila mengembangkan model dengan 20 variabel, maka minimum digunakan 100 sampel.
- b. Normalitas, sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat diperoleh lebih lanjut untuk permodelan SEM ini. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas multivariate dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Dalam penelitian ini pengujian

normalitas dilakukan dengan melihat koefisien kurtosis. Data dianggap berdistribusi normal jika koefisien kurtosisnya $< 2,58$.

- c. *Outlier*; merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim baik secara univariat, karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dan observasi lainnya. Outlier muncul dengan kategori sebagai berikut :
1. Outlier muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.
 2. Outlier muncul karena keadaan benar-benar khusus yang memungkinkan profit data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim.
 3. Outlier muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi bila dikombinasikan dengan variabel lainnya, maka kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim atau dengan kata lain *multi variate outlier*.
- d. Multikolinieritas dan Singularitas; dapat dideteksi melalui determinan matriks. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberi indikasi problem multikolinieritas atau singularitas.

Setelah asumsi-asumsi SEM terpenuhi, maka dilakukan pengujian kelayakan model. Untuk menguji kelayakan model yang dikembangkan dalam model persamaan struktural ini, maka akan digunakan beberapa indeks-indeks kelayakan model. Indeks-indeks kelayakan model serta kriteria yang akan digunakan dalam melihat kelayakan model, dapat dilihat pada Tabel 4.5 halaman 118.

Tabel 4.5.
GOODNESS OF FIT INDEX

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT OFF VALUE	KETERANGAN
X ² - Chi SQUARE	Diharapkan kecil	Menguji apakah kovarian populasi yang diestimasi sama dengan kovarian sampel (apakah model sama dengan data) bersifat sangat sensitif untuk sampel besar (diatas 2000)
SIGNIFICANCE PROBABILITY	$\geq 0,05$	Uji signifikan terhadap perbedaan matrik kovarian data dan matrik kovarian yang diestimasi
RMSEA	$\leq 0,08$	Mengkompensasi kelemahan chi-squared pada sampel besar
GFI	$\geq 0,90$	Menghitung proporsi tertimbang varian dalam matrik sampel yang dijelaskan oleh matrik kovarian populasi yang diestimasi (analog dengan R dalam regresi berganda)
AGFI	$\geq 0,90$	GFI yang disesuaikan dengan degree of freedom (DF)
CMIND/DF	$\leq 2,00$	Kesesuaian antara data dan model
TLI	$\geq 0,95$	Perbandingan antara model yang diuji terhadap baseline model
CFI	$\geq 0,94$	Uji kelayakan model yang tidak sensitif terhadap model besar sampel dan kerumitan model

Sumber : Ferdinand (2000:59)

Berdasarkan Tabel 4.4. halaman 115, dapat dijelaskan beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

1. X^2 atau *chi-Square statistik*, merupakan alat uji statistik untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan antara matriks kovarian populasi dan kovarians sampel. Hal ini sesuai dengan tujuan analisis yaitu untuk mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data atau fit terhadap data. Oleh karena itu dibutuhkan nilai *Chi-Square* yang tidak signifikan, yang menguji hipotesis nol bahwa *Estimated Population Covariance*. Dalam pengujian ini nilai *Chi-Square* dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *Chi-Square* rendah. Semakin kecil nilai X , maka model dinyatakan semakin baik dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $P \geq 0,05$ atau $P > 0,10$. Nilai *Chi Square* yang rendah menghasilkan sebuah tingkat signifikan yang lebih besar dan 0,05 akan mengindikasikan tidak adanya yang signifikan antar matriks kovarians yang diestimasi.
2. *RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation)* merupakan sebuah indeks yang dapat dipergunakan untuk mengkompensasikan *Chi-Square* statistik dalam sampel besar *RMSEA* yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan apabila model diestimasi dalam populasi nilai *RMSEA* yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterima suatu model berdasarkan *degree of freedom*.
3. *GFI (Goodness of Fit Index)* adalah indeks kesesuaian *fit indeks* yang akan menghitung proporsi tertimbang dan varian dalam matriks *covarians sampel* yang dijelaskan oleh *matriks covarians* yang terestimasi. *GFI* merupakan ukuran non statistik yang mempunyai nilai antara 0 (*poor of fit*) sampai 1,0 (*perfect of fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks tersebut menunjukkan sebuah *better of fit*.

4. *AGFI (Adjustment Goodness of Fit Index)* merupakan *fit index* yang disesuaikan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila *AGFI* mempunyai nilai yang sama atau lebih besar dari 0,90. Baik *GFI* maupun *AGFI* pada dasarnya merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah *matriks kovarians* sampel. Nilai sebesar 0,90 dapat diinterpretasikan bahwa ditemukan residual yang besar. Meskipun demikian modifikasi hanya dapat dilakukan jika terdapat *justifikasi teoritis* yang cukup kuat, karena *SEM* tidak ditujukan untuk menghasilkan teori, tetapi hanya menguji model yang mempunyai pijakan teori yang kuat.
5. *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom (CMIN/DF)* merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. *CMIN* tidak lain adalah *Chi-Square-X* relatif dengan nilai kurang dari atau sama dengan 2,00 atau bahkan kurang dari 3,00 merupakan *acceptable fit* antar model dan data.
6. *Ticker lewis Index (TLI)* adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model dan diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,95$ dan nilai yang sangat mendekati 1 (satu) menunjukkan *a very good fit*.
7. *CFI (Comperative Goodness of Fit Index)* adalah ukuran fit dengan ketentuan apabila mendekati 1,00 maka mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (*a very good fit*). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$. Keunggulan index ini tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

4.6.2.7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Bila model sudah cukup baik maka dilanjutkan dengan melakukan interpretasi. Tetapi jika belum baik, maka perlu dilakukan modifikasi model dengan menambahkan atau menghilangkan jalur hubungan sehingga nilai chi-square akan turun sebesar nilai index tersebut. Index modifikasi adalah sebuah index yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk melakukan modifikasi terhadap model yang diajukan dengan syarat harus terdapat justifikasi teoritis yang cukup untuk memodifikasi model tersebut.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*mainstream*). Data variabel penelitian diukur secara kuantitatif melalui konversi data kualitatif menjadi skala angka. Penelitian mengajukan hipotesis dan diuji melalui teknik statistik. Jenis hipotesis yang diuji adalah hipotesis hubungan (asosiatif). Oleh karena itu penelitian ini termasuk eksplanatory research (Singarimbun, 1995).

Penelitian ini juga menggunakan analisis kasyf dan analisis kualitatif. Paradigma al-Qur'an dan as-Sunnah akan mendasari analisis kasyf dan analisis kualitatif yaitu untuk melihat implementasi konsep-konsep syariah pada unit sampel yang terpilih sebagai responden. Kombinasi dan pendekatan metode analisis Kasyf, metode analisis kualitatif ini nantinya diharapkan dapat saling melengkapi di dalam analisis data.

Penelitian dirancang dengan metode survei sampel. Penelitian survei adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu tentang suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu : melukiskan suatu fakta, klasifikasi dan pengukuran yang merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Penelitian survey dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis

(Sugiyono, 2001:63). Penelitian survei biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dimana tingkat akurasi dan generalisasi didapatkan dari sampel representatif.

Secara umum terdapat tiga tipe penelitian sosial yaitu penelitian eksploratif (*exploratif research*), penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan penelitian eksplanatory research. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antar variabel penelitian (kepemimpinan dan budaya organisasi Islami, motivasi, kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan), sehingga penelitian ini termasuk eksplanatory yaitu suatu penelitian untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Nazir, 1988). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan kausalitas antarvariabel melalui pengujian hipotesis.

4.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan bank-bank syari'ah di Makassar Sulawesi Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 orang pada 10 bank syari'ah yang mengalami perkembangan sangat pesat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

4.2.2 Sampel

Sesuai dengan cakupan penelitian maka besaran sampel yang diambil dari populasi, sampel dalam penelitian ini dirancang 139 orang, dan jumlah sampel

tersebut mewakili populasi masing-masing setiap bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Hal ini didasarkan pada perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{250}{1+250(0,05)^2} = 139$$

Keterangan ;

n = ukuran sampel

N = ukuran Populasi

Alokasi proporsi sampel : $n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$

Jumlah populasi sebanyak 250 orang sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1.

berikut ini :

Tabel 4.1
POPULASI

No.	Nama objek populasi	Populasi/orang
1	Bank Muamalat	55
2	Bank Syariah mandiri	52
3	BRI Syariah	32
4	BNI Syariah	37
5	Danamon Syari'ah	10
6	BTN Syari'ah	13
7	Bank Sulsel-bar Syari'ah	20
8	Bank Mega Syari'ah	11
9	Syari'ah Bukopin	9
10	CIMB Niaga Syari'ah	11
Jumlah		250

Sumber : Data diolah, 2013.

4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Probalbility sampling adalah tidak acak dan subjektif, yakni setiap anggota tidak memiliki peluang untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan *nonprobabilitas* (*non probability sampling methods*) disebut juga dengan metode

pemilihan sampel secara tidak acak. Populasi sebanyak 250 orang karyawan bank-bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan dengan proporsi sbb:

menggunakan rumus berikut ini : $n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$

Jadi dalam penelitian di lapangan peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan pimpinan pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut, maka setiap institusi seperti Bank Mualamat menyerahkan kuesioner yang diisi dari jumlah populasi 55 diperoleh sampel 30 orang dari bank syari'ah tersebut. Pada Tabel 4.2. ditunjukkan jumlah sampel yang didapatkan peneliti dari penyebaran 10 (sepuluh) bank syariah sebagai berikut :

Tabel 4.2
SAMPEL

No.	Nama objek populasi	Populasi	Sampel
1	Bank Mualamat	55	30
2	Bank Syariah mandiri	52	29
3	BRI Syariah	32	18
4	BNI Syariah	37	21
5	Danamon Syari'ah	10	6
6	BTN Syari'ah	13	7
7	Bank Sulsel-bar Syari'ah	20	11
8	Bank Mega Syari'ah	11	6
9	Syari'ah Bukopin	9	5
10	CIMB Niaga Syari'ah	11	6
Jumlah		250	139

Sumber : Data diolah, 2013.

Untuk memperoleh data disampaikan kuesioner kepada responden yang dipilih untuk menjawab pertanyaan yang disajikan kepadanya, selanjutnya

pengambilan sampel dengan memilih karakter tertentu. Setelah data diperoleh, selanjutnya dilakukan penelitian data untuk penyempurnaannya dan diolah.

4.3. Variabel Penelitian

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen, serta variabel intervening. Variabel eksogen adalah kepemimpinan Islami (X_1), dan budaya organisasi Islami (X_2), sedangkan variabel intervening adalah motivasi kinerja karyawan (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2). Adapun variabel endogen adalah kesejahteraan karyawan (Y_3).

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Agar dapat diukur dan memiliki arti yang konsisten, maka variabel-variabel penelitian harus diberikan definisi operasional. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islami (X_1)

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang dilaksanakan dengan mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang Islami dan diorganisasi ke arah pencapaian tujuan dengan mengidentifikasi dirinya dan mampu melakukan perubahan, saling mempercayai pimpinan dan bawahan dan lain-lain sebagainya yang kesemuanya dilakukan dengan memperhatikan norma-norma dan kaidah-kaidah ajaran Islam, sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah.

Adapun indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Shiddiq* (jujur) ($X_{1.1}$)
adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.
- b. Amanah (dipercaya) ($X_{1.2}$)
adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.
- c. *Fathonah* (cerdas) ($X_{1.3}$)
adalah cerdas, artinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya
- d. *Tabligh* (sosialisasi) ($X_{1.4}$)
adalah sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya
- e. *Istiqomah* (komitmen) ($X_{1.5}$)
Adalah memegang teguh pada komitmen yang disepakati, optimis akan tujuan yang akan dicapai, pantang menyerah dengan segala rintangan dan halangan dalam bekerja, konsisten, dan percaya diri.

2. Budaya Organisasi Islami (X_2)

Budaya Organisasi Islami suatu tata nilai yang dipatuhi, serta diambil dan dikembangkan dari pola kebiasaan, falsafah dasar organisasi yang dicapai melalui proses sosialisasi yang terwujud dan teraplikasikan dalam bentuk aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi budaya organisasi tersebut dengan menggunakan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah ajaran Islam sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah.

Adapun indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Azam* (cita-cita mensejahterakan karyawan) ($X_{2.1}$)

Cita-cita mensejahterakan adalah dalam suatu komunitas masyarakat sangat butuh suasana kehidupan saling tolong menolong dan bekerjasama, disamping itu perlu kebijakan bagaimana melindungi mereka.

b. *Silaturahmi* (persaudaraan/kebersamaan), ($X_{2.2}$)

Adalah menjalin rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

c. *Ta'awun alalbirri Fastabiqul Khaerat* (tolong menolong dalam kebaikan) (X_8)

Tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

d. *Husnudzon* (selalu berprasangka baik) ($X_{2,3}$)

Akibat adanya silaturrahim maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja

e. *Tabassum* (selalu tersenyum) ($X_{2,4}$)

Adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

f. *As-Salam* (ucapan salam) ($X_{2,5}$)

Adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatangkan kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan.

g. *Berjamaah* (selalu bersama-sama atau bersatu) ($X_{2,6}$)

Adalah suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan atau tekad bersama dalam mencapai tujuan bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran atau target kerja, yang muncul apabila terdapat pengharapan, penghargaan atas prestasi kerja yang ditunjukkan, dan menanamkan kepercayaan diri bahwa kerja adalah ibadah sesuai dengan

kaidah-kaidah Islam. Adapun indikator variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi Islam sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan as-Sunnah yaitu sebagai berikut :

a. Akidah (Iman) ($Y_{1.1}$)

Iman itu adalah seseorang memiliki keimanan kerana memberikan cara pandang cenderung mempengaruhi kepribadian, yaitu perilaku, gaya hidup, selera dan preferensi manusia sikap manusia, dan lingkungannya.

b. Ibadah (Aplikasi) ($Y_{1.2}$)

Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993).

c. Muamalat (mengatur kebetuhan manusia) ($Y_{1.3}$)

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993).

4. Kinerja Karyawan (Y_2)

Yaitu kualitas hasil pekerjaan dan waktu penyelesaiannya dan ketelitian jumlah pekerjaan reguler dan tambahan yang diselesaikan, ketangguhan terhadap pekerjaan yang ada dan ketaatan kepada petunjuk, dan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kesemuanya ini dilakukan dengan memperhatikan norma-norma serta etika secara Islam sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah. Adapun indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Ikhsan, (kualitas kerja) ($Y_{2,1}$)

Adalah kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang lebih baik, cepat, tepat, sigap, tanggap, dan tuntas/selesai sesuai dengan target menyebabkan nasabah menjadi puas.

2. Khidmat (melayani dengan baik) ($Y_{2,2}$)

Karyawan melayani dengan baik yang ditandai dengan sikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa sehingga hasilnya nasabah menjadi senang.

3. ZIS (Zakat, Infaq, dan Sedekah) ($Y_{2,3}$)

Zakat, Infaq, dan Sedekah adalah merupakan kewajiban religius bagi seorang Muslim, sama halnya dengan shalat, puasa dan naik haji, yang harus dikeluarkan sebagai proporsi tertentu terhadap kekayaan atau *output* bersihnya. (Chapra,1999:333).

5. Kesejahteraan Karyawan (Y_3)

Yaitu kualitas hidup karyawan di mana tercapai kondisi mempunyai kesehatan yang baik, kebutuhan terpenuhi, stabil, hidup yang senang dan kondisi yang menyenangkan sesuai dengan kaidah-kaidah Islam, dapat melaksanakan ibadah dengan baik. Adapun indikator variabel kesejahteraan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan sesuai dengan al-Qur'an dan as-Sunnah yaitu sebagai berikut :

a. *Ad-Din* (agama) ($Y_{3,1}$)

Seorang hamba melakukan ibadah dengan iman dan taqwa, serta penuh keihlasan sebagai pembuktian dirinya kepada Khalid-Nya tunduk dan taat melaksanakan perintah dan menghindari larangan-Nya.

b. *An-Nafs* (jiwa) (Y_{3.2})

Seorang muslim diberikan jiwa untuk digunakan mengingat kepada Sang Penciptanya dan mengisinya dengan aqidah mengetahui dan mengantaqrkan seseorang semakin bahagia dalam hidupnya.

c. *Al-Aql* (Akal) (Y_{3.3})

Akal manusia untuk berpikir, memikirkan ciptaan Allah SWT dan digunakan untuk keselamatan dalam hidupnya, mengelola sumberdaya yang tersedia dan terhampar luas semuanya untuk manusia.

d. *Al-Mal* (Harta) (Y_{3.4})

Harta, dibutuhkan manusia untuk kelangsungan hidup dan digunakan untuk beribadah kepada-Nya, harta harus dicari dengan jalan halal dan baik prosesnya agar kelak dapat dipertanggungjawabkan.

e. *An- Nas* (Keturunan) (Y_{3.5})

Keturunan adalah generasi pelanjut yang akan menjalani perintah dan larangan Allah melalui Qur'an dan Sunnah Rasulullah SWT, keturunan seorang akan dipertanggung jawabkan kelak di hari kemudian.

4.4. Instrumen Penelitian

Alat utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diajukan kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar yang terpilih menjadi sampel penelitian. Dalam kuesioner terdapat sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan hal-hal yang diketahuinya. Untuk itu perlu dilakukan analisis item dengan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Di dalamnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pada penelitian ini validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator mengindikasikan sebuah konstruk yang umum (Ferdinand, 2000:60). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1s/d 5.

4.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar. Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan masalah-masalah yang diketahuinya. Kuesioner juga memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga informasi tersebut harus memiliki kesahihan dan kehandalan yang tinggi. Kriteria ini juga merupakan gambaran pengukuran mengenai ketepatan konsep yang dinilai. Kuesioner disebarikan kepada para karyawan Bank Syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan . Data dikumpulkan oleh peneliti dengan mendatangi tiap institusi atau responden yang terpilih menjadi sampel penelitian.

4.6. Cara Pengolahan dan Analisis Data

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik

deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensial. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*, *SEM* ada yang menyebutnya dengan Linier Structural Relations (LISREL) merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis path dengan melakukan tiga kegiatan secara serentak, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument (setara dengan *confirmatory*), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path) dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model struktural dan analisis regresi). Di sisi lain *SEM* juga merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis data dan konstruksi konsep, sehingga dapat dilakukan pengujian model (struktur hubungan antar variabel) yang telah ada justifikasi teoritisnya ataupun pengembangan struktur hubungan baru sehingga diperoleh model baru. Adapun tujuan model *SEM* pada prinsipnya adalah untuk mendapatkan model struktural yang bermanfaat untuk prakiraan (prediksi) dan untuk pembuktian model (Solimun, 2002:66).

4.6.1. Analisis *Factor Confirmatory*

Pengujian hipotesis dilakukan penggunaan *analysis factor confirmatory* guna melihat dimensi-dimensi yang digunakan membentuk faktor atau konstruk.

1. Faktor Kepemimpinan Islami (X_1)

Variabel yang digunakan sebagai indikator kepemimpinan (X_1) yaitu :

a. *Shiddiq/jujur* ($X_{1.1}$)

Pemimpin yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang

dimaksud adalah; 1. Kejujuran dalam bersikap, 2. Kejujuran dalam bekerja, 3. Kejujuran dalam keuangan.

b. Amanah/dipercaya ($X_{1.2}$)

Pemimpin yang baik selalu melaksanakan perintah yang diembannya dengan penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Dengan amanah maka akan terhindar tindakan kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dan para anggotanya atau orang lain sehingga program-program kepemimpinan akan dapat dukungan optimal dan para anggota yang dipimpinnya.

c. *Fathonah*/cerdas ($X_{1.3}$)

Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Mengingat agama islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam sernesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah SWT.

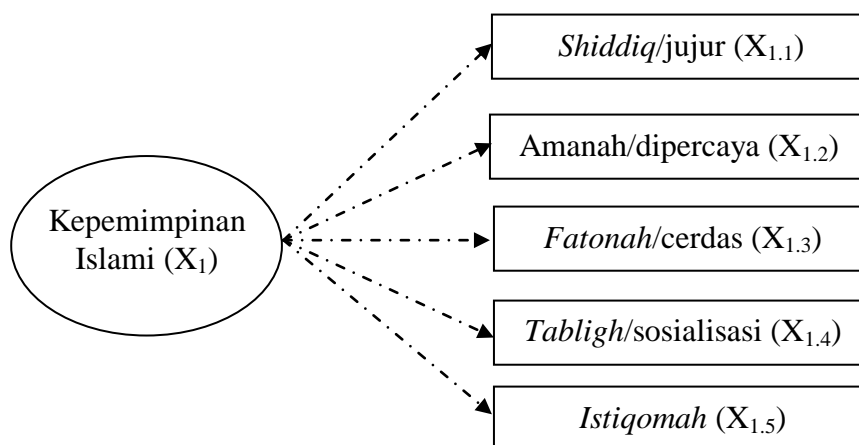
d. *Tabligh/sosialisasi* ($X_{1.4}$)

Sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya.

e. *Istiqomah*/komitmen ($X_{1,5}$)

Pemimpinan selalu memegang teguh pada komitmen yang disepakati, optimis akan tujuan yang akan dicapai, pantang menyerah dengan segala rintangan dan halangan dalam bekerja, konsisten, dan percaya diri.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; *shiddiq*, *amanah*, *fathonah*, *tabligh*, dan *Istiqomah* dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS
KEPEMIMPINAN ISLAMIS

2. Faktor Budaya Organisasi Islami (X_2)

Variabel yang digunakan sebagai indikator budaya organisasi (X_2) yaitu :

a. *Azam* ($X_{2,1}$)

Dalam suatu organisasi karyawan senantiasa menepati waktu dan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

b. *Silaturrahim/Ukhuwah* (X_{2.2})

Dengan adanya rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

c. *Fastabiqul Khaerat* (X_{2.3})

Tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

d. *Husnudzon* (X_{2.4})

Dengan adanya silaturrahim antar anggota maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

e. *Tabassum* (X_{2.5})

Selalu tersenyum adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

f. *As-Salam* (X_{2.6})

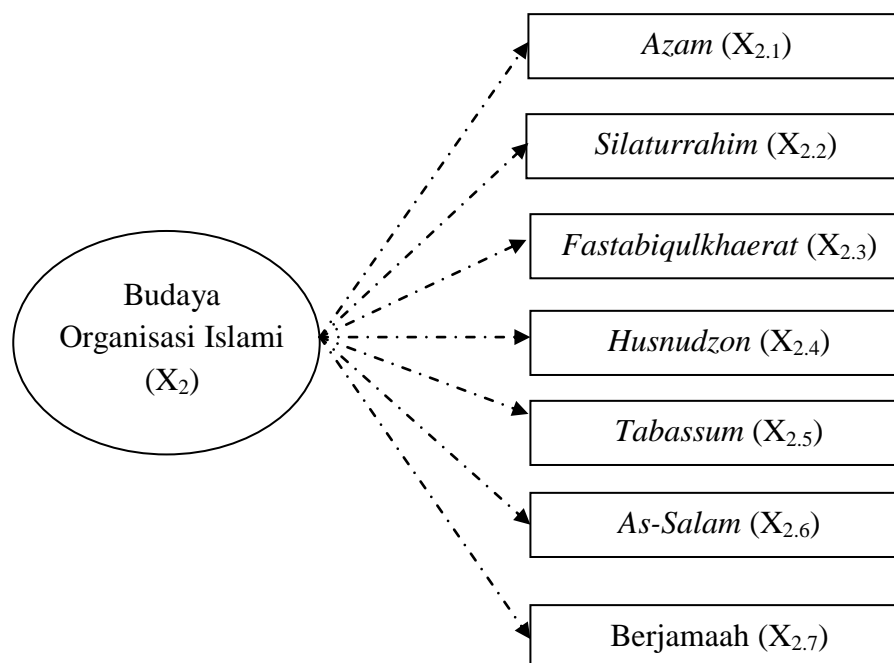
Memberikan salam adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatangkan kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan

g. *Berjamaah* (X_{2.7})

Suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan

atau tekad bersama dalam mencapai tujuan bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; *Pendirian, Sikap, Perilaku, Ta'awun, Tidak dusta, Disiplin waktu* dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2.
CONFIRMATORY FAKTOR ANALYSIS
BUDAYA ORGANISASI ISLAMII

3. Faktor Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Variabel yang digunakan sebagai indikator motivasi kerja karyawan (Y_1) adalah :

a. Akidah ($Y_{1.1}$)

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut.

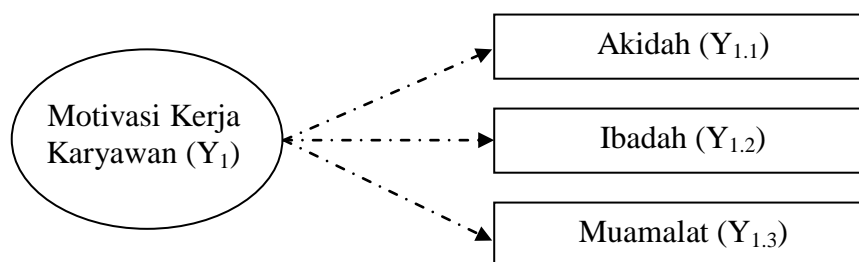
b. Ibadah ($Y_{1.2}$)

Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada alam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat.

c. Muamalat ($Y_{1.3}$)

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; akidah, ibadah, dan mu'amalah dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS MOTIVASI
KERJA KARYAWAN

3. Faktor Kinerja (Y₂)

Variabel yang digunakan sebagai indikator Kinerja Karyawan (Y₂) adalah:

a. Ikhsan (Y_{2.1})

Kualitas kerja yang lebih baik ditunjukkan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan lebih cepat, tepat, sigap, tanggap, dan tuntas/selesai sesuai dengan target menyebabkan nasabah menjadi puas.

b. Khidmat (Y_{2.2})

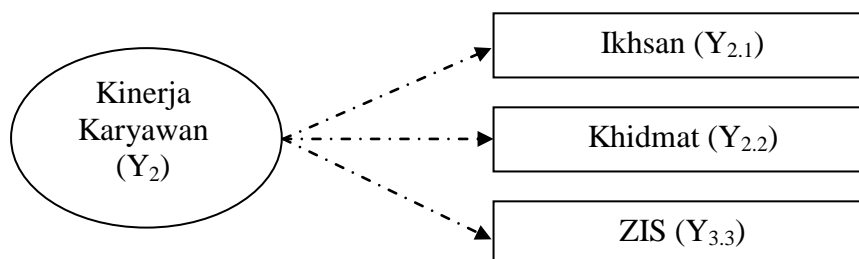
Karyawan dalam melayani nasabah dengan baik ditandai dengan sikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa sehingga hasilnya nasabah menjadi senang.

c. ZIS (Y_{2.3})

Seorang karyawan rajin dan ikhlas ber-Zakat, ber-Infaq, dan ber-Shadaqah baik dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja akan menghasilkan limpahan rahmat dan berkah yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan

nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari *alpha* (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; gaji, asuransi, promosi, dan perumahan dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4.
CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS KINERJA KARYAWAN

4. Faktor Kesejahteraan Karyawan (Y_3)

Variabel yang digunakan sebagai indikator Kesejahteraan Karyawan (Y_3) adalah :

a. *Ad-Din* ($Y_{3.1}$)

Agama Allah memberikan pedoman kepada umat manusia serta menjamin akan mendatangkan kebahagiaan hidup perseorangan dan kelompok, jasmani dan rohani, material dan spiritual, di dunia kini dan di akhirat kelak.

b. *An-Nafs* ($Y_{3.2}$)

Manusia memiliki jiwa (*an-nafs*) yang merupakan jauhar, yaitu yang berdiri sendiri, tidak berada di tempat manapun dan juga tidak bertempat pada apapun. Jiwa adalah alam sederhana yang tidak terformulasi dan berbagai unsur (materi) sehingga tidak mengalami kehancuran sebagaimana benda materi.

c. *Al-Aql* ($Y_{3,3}$)

Al-aql sebagai mashdarnya mempunyai makna sebagai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain, semua yang ditangkap oleh panca indra.

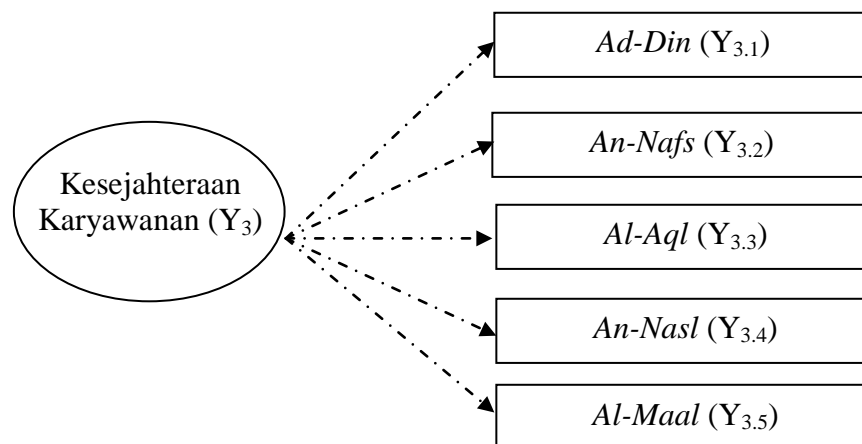
d. *An-Nasl* ($Y_{3,4}$)

Islam adalah ajaran hidup yang mengkombinasikan secara harmonis (*tawazun takamuli*) semua aspek kemanusiaan baik spiritual, material termasuk ekonomi maupun kesehatan.

e. *Al-Maal* ($Y_{3,5}$)

Nabi Muhammad SAW dalam memandang harta berpedoman bahwa pada hakekatnya harta adalah milik Allah dan manusia diberi kuasa (*amanah*) untuk mengelolanya dengan baik. Manusia tidak memiliki kekuasaan mutlak terhadap harta dan harus menafkahkan sebagian daripadanya sesuai syariat Allah

Pengujian variabel-variabel ini dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai lambda (λ). Jika nilai probabilitas (p) koefisien lambda (λ) lebih kecil dari alpha (0,05) atau ($p < 0,05$), maka indikator atau dimensi tersebut dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Adapun model pengukuran yang terdiri atas indikator-indikator ; *ad-Din*, *an-Nafs*, *al-Aql*, *an-Nasl*, dan *al-Maal* dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5.
CONFORMATORY FACTOR ANALYSIS
KESEJAHTERAAN KARYAWAN

4.6.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini merupakan penelitian multi dimensi dengan menggambarkan fenomena praktis yang diamati dalam berbagai dimensi atau indikator. Untuk menguji hipotesis 1 s/d 8 dalam penelitian ini digunakan SEM karena model penelitian bersifat multi hubungan kausalitas (lebih dari satu persamaan) dan berjenjang. Variabel penelitian yang digunakan di antaranya bersifat *unobservable* dari model penelitian bersifat *repsiplok*. *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan *SEM* memiliki karakteristik utama yang membedakan dengan analisis *multivariate* yaitu :

1. Estimasi hubungan ketergantungan ganda (*multiple dependence relationship*)
2. Memungkinkan untuk mewakili konsep yang sebelumnya tidak teramati dalam hubungan yang terjadi dan memperhitungkan kesalahan pengukuran.

Model SEM adalah pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis path, dengan menggunakan 3 (tiga) kegiatan secara serempak yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (setara dengan

analisis konfirmatori), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis Path) dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model struktural dan analisis regresi). (Solimun 2002:66).

Adapun langkah-langkah pembentukan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah :

1. Pengembangan model berbasis teori.
2. Pengembangan diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas.
3. Konversi diagram jalur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.
4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model yang dibangun.
5. Menilai masalah identifikasi.
6. Evaluasi model dengan kriteria *goodness of fit*.
7. Interpretasi dan memodifikasi model.

4.6.2.1. Pengembangan Model Teoritis

Langkah pertama yang dilakukan dalam model persamaan struktural adalah mengembangkan model yang memiliki justifikasi teori yang kuat. Dalam rencana penelitian ini, hal tersebut tertuang dalam kerangka konseptual pada bab 3. Model persamaan struktural (SEM) merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan cara untuk menguji baik teori baru maupun teori yang sudah dikembangkan dan akan diuji kembali secara *empiris*. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan SEM, akan tetapi perlu diketahui bahwa SEM tidak digunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, tetapi digunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang memiliki justifikasi teori. Justifikasi teori yang digunakan dalam membangun konseptual seperti Tabel 4.1 halaman 89.

4.6.2.2. Pengembangan Diagram Jalur

Langkah kedua dalam *SEM* adalah model yang telah dibangun akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur yang akan mempermudah melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam *SPSS versi 15* hubungan kausalitas ini digambarkan dalam sebuah diagram jalur dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan, dan persamaan akan menjadi estimasi.

4.6.2.3. Konversi Diagram Jalur Kedalam Persamaan

Model selanjutnya dikonversi dalam bentuk persamaan struktural yang dikembangkan berdasarkan spesifikasi model dalam penelitian ini yaitu :

- a. Persamaan struktural yang menyatakan hubungan kausalitas antar variabel

Kesejahteraan Karyawan (Y_3) adalah :

$$Y_3 = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Y_1 + \beta_4.Y_2 + Z$$

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 = Regression\ weight$

$X_1 =$ Kepemimpinan Islami

$X_2 =$ Budaya Organisasi Islami

$Y_1 =$ Motivasi Kinerja Karyawan

$Y_2 =$ Kinerja Karyawan

$Y_3 =$ Kesejahteraan Karyawan

$Z = Disturbance\ Term$

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran yang menentukan indikator-indikator yang dapat mengukur variabel laten serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islami (X_1)

$$(X_{1.1}) = \lambda_1 X_1 + e_1$$

$$(X_{1.2}) = \lambda_2 X_1 + e_2$$

$$(X_{1.3}) = \lambda_3 X_1 + e_3$$

$$(X_{1.4}) = \lambda_4 X_1 + e_4$$

$$(X_{1.5}) = \lambda_5 X_1 + e_5$$

Dimana : $(X_{1.1}) = Shiddiq/jujur$

$(X_{1.2}) = Amanah/dipercaya$

$(X_{1.3}) = Fathonah/cerdas$

$(X_{1.4}) = Tabligh/sosialisasi$

$(X_{1.5}) = Istiqomah$

$\lambda_1 - \lambda_5 = Loading Factor$

$e_1 - e_5 = Error$

2. Budaya Organisasi Islami (X_2)

$$(X_{2.1}) = \lambda_6 X_2 + e_6$$

$$(X_{2.2}) = \lambda_7 X_2 + e_7$$

$$(X_{2.3}) = \lambda_8 X_2 + e_8$$

$$(X_{2.4}) = \lambda_9 X_2 + e_9$$

$$(X_{2.5}) = \lambda_{10} X_2 + e_{10}$$

$$(X_{2.6}) = \lambda_{11} X_2 + e_{11}$$

$$(X_{2.7}) = \lambda_{12} X_2 + e_{12}$$

Dimana : $(X_{2.1}) = Azam$

$(X_{2.2}) = Silaturrahim$

$(X_{2.3}) = Fastabiqul Khaerat$

$$(X_{2.4}) = \text{Husnudzon}$$

$$(X_{2.5}) = \text{Tabassum}$$

$$(X_{2.6}) = \text{As-Salam}$$

$$(X_{2.7}) = \text{Berjamaah}$$

$$\lambda_6 - \lambda_{12} = \text{Loading Factor}$$

$$e_6 - e_{12} = \text{Error}$$

3. Motivasi Kinerja Karyawan (Y_1)

$$(Y_{1.1}) = \lambda_{13} Y_1 + e_{13}$$

$$(Y_{1.2}) = \lambda_{14} Y_1 + e_{14}$$

$$(Y_{1.3}) = \lambda_{15} Y_1 + e_{15}$$

Dimana : $(Y_{1.1}) = \text{Akidah}$

$$(Y_{1.2}) = \text{Ibadah}$$

$$(Y_{1.3}) = \text{Muamalat}$$

$$\lambda_{13} - \lambda_{15} = \text{Loading Factor}$$

$$e_{13} - e_{15} = \text{Error}$$

4. Kinerja Karyawan (Y_2)

$$(Y_{2.1}) = \lambda_{16} Y_2 + e_{16}$$

$$(Y_{2.2}) = \lambda_{17} Y_2 + e_{17}$$

$$(Y_{2.3}) = \lambda_{18} Y_2 + e_{18}$$

Dimana : $(Y_{2.1}) = \text{Ikhsan}$

$$(Y_{2.2}) = \text{Al-Khadim/Khidmat}$$

$$(Y_{2.3}) = \text{ZIS}$$

$$\lambda_{16} - \lambda_{18} = \text{Loading Factor}$$

$$e_{16} - e_{18} = \text{Error}$$

5. Kesejahteraan Karyawan (Y_3)

$$(Y_{3.1}) = \lambda_{19} Y_3 + e_{19}$$

$$(Y_{3.2}) = \lambda_{20} Y_3 + e_{20}$$

$$(Y_{3.3}) = \lambda_{21} Y_3 + e_{21}$$

$$(Y_{3.4}) = \lambda_{22} Y_3 + e_{22}$$

$$(Y_{3.5}) = \lambda_{23} Y_3 + e_{23}$$

$$\text{Dimana : } (Y_{3.1}) = \textit{Ad-din}$$

$$(Y_{3.2}) = \textit{An-Nafs}$$

$$(Y_{3.3}) = \textit{Al-Aql}$$

$$(Y_{3.4}) = \textit{An-Nasl}$$

$$(Y_{3.5}) = \textit{Al-Maal}$$

$$\lambda_{19} - \lambda_{23} = \textit>Loading Factor}$$

$$e_{19} - e_{23} = \textit>Error}$$

Suatu indikator dianggap dapat menjadi dimensi dari suatu variabel laten apabila loading faktornya signifikan yaitu nilai probabilitas (p) lebih kecil dari alpha (α) (0,05).

4.6.2.4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

SEM menggunakan matriks varian/kovarian atau matriks korelasi sebelum estimasi dilakukan. Hal ini disebabkan karena fokus *SEM* bukan pada data individual tetapi pada pola hubungan antar responden. Dalam melakukan estimasi model ukuran sampel memegang peranan cukup penting. Besar sampel yang sesuai antara 100 – 200. Bila ukuran sampel lebih dari 400, maka metode sangat sensitif, sehingga sulit mendapatkan ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Adapun teknik-teknik estimasi yang tersedia adalah :

- a. *Maximum Likelihood Estimation (ML)*
- b. *General Least Square Estimation (GLS)*
- c. *Unweighted Least Square (ULS)*
- d. *Scair Free Least Square (SLS)*
- e. *Asymtotically Distribution Free Estimation (ADF)*

Untuk memilih teknik analisis dengan menggunakan ukuran sampel seperti Tabel 4.3.

Tabel 4.3
MEMILIH TEKNIK ESTIMASI

PERTIMBANGAN	TEKNIK YANG DIPILIH	KETERANGAN
Bila ukuran sampel adalah kecil (100-200) dan asumsi normatif dipenuhi	ML	ULS dan SLS biasanya tidak menghasilkan uji X karena itu tidak menarik perhatian peneliti
Bila asumsi normatif dipenuhi dan ukuran sampel sampai dengan antara 200-500	ML dan GLS	Bila ukuran sampel kurang dan 500, hasil GLS cukup baik
Bila asumsi normatif kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

Sumber : Ferdinand (2000:45)

Selanjutnya untuk melengkapi penelitian ini agar lebih jelas dan terperinci, maka disajikan justifikasi teori untuk model konseptual penelitian seperti digambarkan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4.
JUSTIFIKASI TEORI

No	Keterangan	Hipotesis	Justifikasi Teori
1	Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan	H-1	Ernie (2005) Hadari Nawawi (1993) Didin Hafidhudin (2003)

No	Keterangan	Hipotesis	Justifikasi Teori
2	Pengaruh tentang budaya organisasi terhadap motivasi karyawan	H-2	Indah Susilowati (2003) Yousef (2000)
3	Pengaruh tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	H-3	Toto Tasmara (2002) Hadari Nawawi (1993) Didin Hafidhudin (2003)
4	Pengaruh tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	H-4	Indah Susilowati (2003) Pabundu Tika (2006)
5	Pengaruh tentang kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan	H-5	Choudhury (1991) Ernie (2005) Haniffa dan Hudaib (2004)
6	Pengaruh tentang budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	H-6	Ernie (2005) Toto Tasmara (2002) Indah Susilowati (2003)
7	Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan	H-7	Anshari (2002) Indah Susilowati (2003)
8	Pengaruh kinerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan	H-8	Haniffa dan Hudaib (2004)

Sumber : Literatur Kepustakaan dan Jurnal Penelitian

4.6.2.5. Menilai Masalah Identifikasi

Masalah identifikasi merupakan ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala sebagai berikut :

- a. *Standart Error* untuk satu atau beberapa koefisien sangat besar.
- b. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang harus disajikan.
- c. Munculnya angka-angka aneh, seperti *varians error* yang negatif.

- d. Munculnya angka korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya lebih dan 0,9).

4.6.2.6. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada langkah ini yang harus dilakukan adalah memenuhi asumsi-asumsi SEM. Adapun asumsi-asumsi SEM yang dimaksud adalah :

- a. Besar sampel, sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 (lima) observasi untuk setiap variabel yang diestimasi, karena itu bila mengembangkan model dengan 20 variabel, maka minimum digunakan 100 sampel.
- b. Normalitas, sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat diperoleh lebih lanjut untuk permodelan SEM ini. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas multivariate dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan melihat koefisien kurtosis. Data dianggap berdistribusi normal jika koefisien kurtosisnya $< 2,58$.
- c. *Outlier*; merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim baik secara univariat, karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dan observasi lainnya. *Outlier* muncul dengan kategori sebagai berikut :
 - 1. *Outlier* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkoding data.

2. Outlier muncul karena keadaan benar-benar khusus yang mernungkinan profit data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim.
 3. Outlier muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi bila dikombinasikan dengan variabel lainnya, maka kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim atau dengan kata lain *multi variate outlier*.
- d. Multikolinieritas dan Singularitas; dapat dideteksi melalui determinan matriks. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberi indikasi problem multikolinieritas atau singularitas.

Setelah asumsi-asumsi SEM terpenuhi, maka dilakukan pengujian kelayakan model. Untuk menguji kelayakan model yang dikembangkan dalam model persamaan struktural ini, maka akan digunakan beberapa indeks-indeks kelayakan model. Indeks-indeks kelayakan model serta kriteria yang akan digunakan dalam melihat kelayakan model, dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
GOODNESS OF FIT INDEX

<i>GOODNESS OF FIT INDEX</i>	<i>CUT OFF VALUE</i>	KETERANGAN
X ² - Chi SQUARE	Diharapkan kecil	Menguji apakah kovarian populasi yang diestimasi sama dengan kovarian sampel (apakah model sama dengan data) bersifat sangat sensitif untuk sampel besar (diatas 2000)
SIGNIFICANCE PROBABILITY	≥ 0,05	Uji signifikan terhadap perbedaan matrik kovarian data dan matrik kovarian yang diestimasi
RMSEA	≤ 0,08	Mengkompensasi kelemahan chi-squared pada sampel besar
GFI	≥ 0,90	Menghitung proporsi tertimbang varian dalam matrik sampel yang dijelaskan oleh matrik kovarian populasi yang diestimasi (analog dengan R dalam regresi berganda)

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT OFF VALUE	KETERANGAN
AGFI	$\geq 0,90$	GFI yang disesuaikan dengan degree of freedom (DF)
CMIND/DF	$\leq 2,00$	Kesesuaian antara data dan model
TLI	$\geq 0,95$	Perbandingan antara model yang diuji terhadap baseline model
CFI	$\geq 0,94$	Uji kelayakan model yang tidak sensitif terhadap model besar sampel dan kerumitan model

Sumber : Ferdinand (2000:59)

Berdasarkan Tabel 4.4. halaman 114, dapat dijelaskan beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

1. X^2 atau *chi-Square statistik*, merupakan alat uji statistik untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan antara matriks kovarian populasi dan kovarians sampel. Hal ini sesuai dengan tujuan analisis yaitu untuk mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data atau fit terhadap data. Oleh karena itu dibutuhkan nilai *Chi-Square* yang tidak signifikan, yang menguji hipotesis nol bahwa *Estimated Population Covariance*. Dalam pengujian ini nilai *Chi-Square* dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *Chi-Square* rendah. Semakin kecil nilai X , maka model dinyatakan semakin baik dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $P \geq 0,05$ atau $P > 0,10$. Nilai *Chi Square* yang rendah menghasilkan sebuah tingkat signifikan yang lebih besar dan 0,05 akan mengindikasikan tidak adanya yang signifikan antar matriks kovarians yang diestimasi.
2. *RMSEA (The Root Mean Square Error of Aproximimation)* merupakan sebuah indeks yang dapat dipergunakan untuk mengkompensasikan *Chi-Square* statistik dalam sampel besar *RMSEA* yang menunjukkan *goodness of*

fit yang dapat diharapkan apabila model diestimasi dalam populasi nilai *RMSEA* yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterima suatu model berdasarkan *degree of freedom*.

3. *GFI (Goodness of Fit Index)* adalah indeks kesesuaian *fit indeks* yang akan menghitung proporsi tertimbang dan varian dalam matriks *covarians sampel* yang dijelaskan oleh *matriks covarians* yang terestimasi. *GFI* merupakan ukuran non statistik yang mempunyai nilai antara 0 (*poor of fit*) sampai 1,0 (*perfect of fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks tersebut menunjukkan sebuah *better of fit*.
4. *AGFI (Adjustment Goodness of Fit Index)* merupakan *fit index* yang disesuaikan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila *AGFI* mempunyai nilai yang sama atau lebih besar dari 0,90. Baik *GFI* maupun *AGFI* pada dasarnya merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah *matriks kovarians* sampel. Nilai sebesar 0,90 dapat diinterpretasikan bahwa ditemukan residual yang besar. Meskipun demikian modifikasi hanya dapat dilakukan jika terdapat *justifikasi teoritis* yang cukup kuat, karena *SEM* tidak ditujukan untuk menghasilkan teori, tetapi hanya menguji model yang mempunyai pijakan teori yang kuat.
5. *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom (CMIN/DF)* merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. *CMIN* tidak lain adalah *Chi-Square-X* relatif dengan nilai kurang dari atau sama dengan 2,00 atau bahkan kurang dari 3,00 merupakan *acceptable fit* antar model dan data.

6. *Ticker lewis Index (TLI)* adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model dan diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,95$ dan nilai yang sangat mendekati 1 (satu) menunjukkan *a very good fit*.
7. *CFI (Comperative Goodness of Fit Index)* adalah ukuran fit dengan ketentuan apabila mendekati 1,00 maka mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (*a very good fit*). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$. Keunggulan index ini tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

4.6.2.7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Bila model sudah cukup baik maka dilanjutkan dengan melakukan interpretasi. Tetapi jika belum baik, maka perlu dilakukan modifikasi model dengan menambahkan atau rnenghilangkan jalur hubungan sehingga nilai chi-square akan turun sebesar nilai index tersebut. Index modifikasi adalah sebuah index yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk melakukan modifikasi terhadap model yang diajukan dengan syarat harus terdapat justifikasi teoritis yang cukup untuk memodifikasi model tersebut.

BAB 5

ANALISIS HASIL STUDI

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis konfirmatori untuk masing-masing variabel, analisis struktural yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Eksistensi Bank Syariah di Indonesia secara formal telah dimulai sejak tahun 1992, dengan berlakunya UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Namun harus diakui bahwa UU tersebut memberikan landasan hukum yang cukup kuat terhadap perkembangan bank syariah. Kemudian UU No. 10 tahun 1998 secara eksplisit menetapkan bahwa bank dapat beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kemudian UU No. 23 Tahun 1999, menetapkan bahwa Bank Indonesia dapat melakukan pengendalian moneter berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Data BI Cabang Makassar tahun 2012 menunjukkan bahwa terdapat 11 jumlah bank syariah yang sudah beroperasi di Sulsel, khususnya di Kota Makassar, yaitu Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah, Danamon Syariah, BTN Syariah, Bank Sulsel Syariah, Bank Mega Syariah, bank Bukopin Syariah, bank Permata syariah dan CIMB Niaga Syariah.

5.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden adalah data karyawan pada bank-bank syariah yang ada di Kota Makassar yang didapat melalui

kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas karyawan yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) masa kerja. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada Tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1.
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	88	63.31
	Perempuan	51	36.69
2	Tingkat Pendidikan		
	SLTA	5	3.60
	D3	7	5.04
	S1	119	85.61
	S2	8	5.76
	S3	0	0
3	Masa Kerja		
	1 s/d 3 tahun	106	76.26
	4 s/d 6 tahun	28	20.14
	7 s/d 9 tahun	4	2.88
	10 s/d 12 tahun	0	0
	13 s/d 15 tahun	1	0.72

Sumber: Data Primer (diolah) 2013

5.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Tabel 5.2
DASAR INTERPRETASI SKOR ITEM DALAM VARIABEL PENELITIAN

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 - 1,8	Jelek/tidak penting
2	1,8 - 2,6	Kurang
3	2,6 - 3,4	Cukup
4	3,4 - 4,2	Bagus/penting
5	4,2 - 5,0	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Stemple, Jr (2004)

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple, Jr, (2004).

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

5.3.1 Kepemimpinan Islami (X_1)

Variabel kepemimpinan Islami diukur dengan lima indikator yakni : Shiddiq/jujur, Amanah/dipercaya, Fathonah/cerdas, Tabligh/sosialisasi, dan Istiqomah.

Pendapat responden tentang kepemimpinan islami dapat dilihat pada Tabel 5.3. berikut:

Tabel 5.3.
TABEL FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR
VARIABEL KEPEMIMPINAN ISLAMI

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Shiddiq	0	0,0	0	0,0	9	6,5	54	38,8	76	54,7	4,48
Amanah	0	0,0	0	0,0	8	5,8	74	53,2	57	41,0	4,35
Fathonah	0	0,0	2	1,4	9	6,5	72	51,8	56	40,3	4,31
Tabligh	0	0,0	1	0,7	5	3,6	77	55,4	56	40,3	4,35
Istiqomah	0	0,0	0	0,0	16	11,5	71	51,1	52	37,4	4,26
Mean Variabel Kepemimpinan Islami											4,35

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan data pada Tabel 5.3, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan islami dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35. Hal ini berarti bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan kepemimpinan Islami secara Kaffah. Indikator yang dominan membentuk variabel kepemimpinan islami adalah indikator Shiddiq dengan nilai rerata sebesar 4.48 hal

ini berarti para pimpinan bank syariah senantiasa menanamkan sikap jujur pada karyawan, selanjutnya indikator amanah dan tabligh dengan nilai rerata sebesar 4,35, selanjutnya fathonah dengan nilai rerata 4,31, dan yang terakhir adalah Istiqomah dengan nilai rerata 4,26 hal ini berarti para pimpinan telah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan juga melakukan pengembangan perusahaan dengan memberikan keyakinan pada karyawan dalam melakukan pengembangan.

5.3.2 Budaya Organisasi Islami (X2)

Variabel budaya organisasi islami diukur dengan tujuh indikator yakni : Azam, Silaturahmi/Ukhuwah, Ta'awanu Alalbirri/Fastabiqul Khaerat, Husnudzon, Tabassum, As-Salam, dan Berjamaah.

Pendapat responden tentang budaya organisasi islami dapat dilihat pada Tabel 5.4. berikut:

Tabel 5.4.
TABEL FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Azam	0	0,0	0	0,0	6	4,3	91	65,5	42	30,2	4,26
Sila/Ukh	0	0,0	0	0,0	2	1,4	83	59,7	54	38,8	4,37
Ta'awanu	0	0,0	0	0,0	3	2,2	88	63,3	48	34,5	4,32
Husnudzon	0	0,0	0	0,0	2	1,4	62	44,6	75	54,0	4,53
Tabassum	0	0,0	0	0,0	7	5,0	65	46,8	67	48,2	4,43
As-Salam	0	0,0	0	0,0	3	2,2	81	58,3	55	39,6	4,37
Berjamaah	0	0,0	0	0,0	5	3,6	75	54,0	59	42,4	4,39
Mean Variabel Budaya Organisasi Islami											4,38

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan Tabel 5.4 halaman 124, variabel budaya organisasi islami dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.38. Hal ini berarti bahwa bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi adalah indikator Husnudzon dengan nilai rerata sebesar 4.53 hal ini berarti bank syariah senantiasa menjaga hubungan antar pimpinan dan karyawan serta sesama karyawan lainnya, selanjutnya indikator tabassum dengan nilai rerata sebesar 4,43, selanjutnya berjamaah dengan nilai rerata 4.39, Ukhuwah dan As-salam dengan nilai rerata 4.37, Ta'awanu dengan nilai rerata 4.32 dan Azam dengan nilai rerata 4.26, hal ini berarti perusahaan dalam menjalankan usahanya senantiasa memberikan rasa aman dan nyaman baik kepada *stakeholders* maupun terhadap sesama karyawan itu sendiri. Selain itu perusahaan juga selalu menanamkan jiwa kedisiplinan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

5.3.3 Motivasi Kinerja Karyawan (Y_1)

Variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni : Akidah, Ibadah, dan Muamalat.

Pendapat responden tentang motivasi dapat dilihat pada Tabel 5.5. berikut:

Tabel 5.5.
TABEL FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR
VARIABEL MOTIVASI KINERJA KARYAWAN

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Akidah	0	0,0	0	0,0	3	2,2	45	32,4	91	65,5	4,63
Ibadah	0	0,0	0	0,0	1	0,7	65	46,8	73	52,5	4,52
Muamalat	0	0,0	2	1,4	9	6,5	69	49,6	59	42,4	4,33
Mean Variabel Motivasi Kinerja Karyawan											4,49

Sumber: Data primer diolah (2013).

Pada Tabel 5.5 halaman 125, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kinerja karyawan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,49. Hal ini berarti bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki motivasi yang baik. Indikator yang dominan membentuk variabel motivasi karyawan adalah indikator Akidah dengan nilai rerata sebesar 4.63 hal ini berarti karyawan senantiasa menjaga keyakinan dalam melakukan pekerjaan didasarkan keimanan kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha* dan *qadar*, selanjutnya indikator Ibadah dengan nilai rerata sebesar 4.52, dan Muamalat dengan nilai rerata 4.33, hal ini berarti karyawan dalam menjalankan tugasnya tetap menjaga hubungannya dengan Allah SWT dan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

5.3.4 Kinerja Karyawan (Y_2)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 3 indikator yakni : Ikhsan, Al-Khidmat, dan ZIS.

Pendapat responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.6. berikut:

Tabel 5.6.
FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR VARIABEL
KINERJA KARYAWAN

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Ihsan	0	0,0	2	1,4	9	6,5	90	64,7	38	27,3	4,18
Al-Khadim	0	0,0	1	0,7	3	2,2	77	55,4	58	41,7	4,38
Zis	0	0,0	0	0,0	5	3,6	62	44,6	72	51,8	4,48
Mean Variabel Kinerja Karyawan											4,35

Sumber: Data primer diolah (2013).

Tabel 5.6 halaman 126 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35. Hal ini berarti bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki kinerja yang baik. Indikator yang dominan membentuk variabel kinerja karyawan adalah indikator ZIS dengan nilai rerata sebesar 4.48, hal ini berarti karyawan senantiasa meningkatkan kinerja dengan mengharapkan ridha Allah SWT, selanjutnya indikator Al-khadim dengan nilai rerata sebesar 4.38, dan Ihsan dengan nilai rerata 4.18, hal ini berarti karyawan dalam menjalankan tugasnya tetap menjaga kualitas layanan dan pekerjaan agar nasabah menjadi puas.

5.3.5 Kesejahteraan Karyawan (Y₃)

Variabel kesejahteraan karyawan diukur dengan lima indikator yakni : Ad-Din, Al-Aql, An-Nafs, Al-Maal, dan An-Nasl.

Persepsi responden tentang kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.7. berikut:

Tabel 5.7.
TABEL FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR
VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Ad-Din	0	0,0	0	0,0	8	5,8	57	41,0	74	53,2	4,47
Al-Aql	0	0,0	0	0,0	4	2,9	66	47,5	69	49,6	4,47
Am-Nafs	0	0,0	2	1,4	11	7,9	76	54,7	50	36,0	4,25
Al-Maal	0	0,0	2	1,4	10	7,2	69	49,6	58	41,7	4,32
An-Nasl	1	0,7	0	0,0	5	3,6	65	46,8	68	48,9	4,43
Mean Variabel Kesejahteraan Karyawan											4,39

Sumber: Data primer diolah (2013).

Pada Tabel 5.7 halaman 127, diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kesejahteraan karyawan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki tingkatan yang baik. Indikator yang dominan membentuk variabel kesejahteraan karyawan adalah indikator Ad-din dan Al-aql dengan nilai rerata sebesar 4.47, hal ini berarti karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya didasari oleh agama dan pengetahuan dan kemampuannya, selanjutnya indikator An-nasl dengan nilai rerata sebesar 4.43, Al-maal dengan nilai rerata sebesar 4.32, dan An-nafs dengan nilai rerata sebesar 4.25, hal ini berarti perusahaan senantiasa memperhatikan kondisi dari karyawan bukan hanya dari sisi kesehatan namun juga dari sisi materi.

5.4. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) SEM dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio* (CR). Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka indikator-indikator tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Variabel laten (*construct*) penelitian ini terdiri dari kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Dengan menggunakan model persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai *critical ratio* (CR) pada *regression weight* dengan nilai minimum 2,0 secara absolut.

Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria model fit terdiri dari: 1) derajat bebas (*degree of freedom*) harus positif dan 2) non signifikan Chi-square yang disyaratkan ($p \geq 0,05$) dan di atas konservatif yang diterima ($p = 0,10$) (Hair et al., 2006), 3) *incremental fit* di atas 0,90 yaitu GFI (*goodness of fit index*), *Adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *The Minimum Sample Discrepancy Function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedomnya* (DF) dan *Comparative Fit Index* (CFI), dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) yang rendah.

Confirmatory Factor Analysis digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan itu memberi makna pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk yang dikonfirmasi.

5.4.1 Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut :

5.4.1.1 Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 18. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 6 tentang *Assessment of normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

Dengan merujuk nilai pada kolom c.r pada Lampiran 6, maka jika pada kolom c.r terdapat skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa distribusi data

tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai c.r di bawah 2.58 atau lebih besar dari – 2.58 maka data terdistribusi normal.

Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 23 indikator terdapat 8 indikator yang berdistribusi tidak normal, yang nilai c.r nya lebih besar dari 2.58 dan sisanya sebanyak 15 indikator berdistribusi normal.

Namun pada dasarnya asumsi normalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorem*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002:79). Karena penelitian ini secara total menggunakan 139 data observasi (Lampiran 6), maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal.

5.4.1.2 Evaluasi atas *Outliers*

Evaluasi atas *outliers univariat* dan *outliers multivariat* disajikan berikut ini,

a) *Univariate Outliers*

Dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai z-score ≥ 3.0 akan dikategorikan sebagai *outliers*, dan untuk sampel besar di atas 80 observasi, pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair *et al.*, 1995 dalam Augusty, 2005). Oleh karena dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dengan sampel besar yakni 139 responden yang berarti jauh di atas 80 observasi, maka outliers terjadi jika z-score ≥ 4.0 ; berdasar tabel *descriptive statistics* (sebagaimana terlampir dalam evaluasi atas *outlier*) bahwa semua nilai yang telah

distandardisir dalam bentuk *z-score* mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu, sebagaimana diteorikan (Augusty, 2005). Dari hasil komputasi tersebut diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari *univariate outliers* (Lampiran 4), sebab tidak ada variabel yang mempunyai *z-score* di atas angka batas tersebut. Batas minimum *z-score* -4.38219 (Zscore An-Nasl) dan batas maksimum *z-score* 1,39972 (Zscore Azam).

b) *Multivariate Outliers*

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) memunculkan *outlier multivariat*, adalah dengan menghitung nilai batas berdasarkan pada nilai *Chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau χ^2 (28; 0,001). Kasus *multivariate outliers* terjadi jika nilai *mahalanobis distance* lebih besar daripada nilai *Chi-square* hitung (Augusty, 2005).

Berdasarkan nilai *Chi square* pada derajat bebas 35 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau X^2 (28;0.001) = 56,8923 (Gujarati,1997). Tampak dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS diperoleh nilai *mahalanobis distance-squared* minimal 14,294 dan nilai maksimal sebesar 73,691 (secara terperinci terlampir dalam Lampiran 7 tentang evaluasi atas *outliers*), maka dapat disimpulkan ada indikasi terjadinya *multivariate* pada observasi ke112, namun pada dasarnya *outliers* tidak dapat dibuang apabila data *outliers* tersebut menggambarkan kondisi data (bukan kesalahan dalam input data).

5.4.2 Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Setelah dilakukan uji asumsi dan tindakan seperlunya terhadap pelanggaran yang terjadi berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI (*Goodness of fit index*), *adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), CFI (*Comparative of fit index*), dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) baik untuk model individual maupun model lengkap. Hasil pengukuran terhadap indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

5.4.2.1 Kepemimpinan Islami dan Budaya organisasi Islami.

Hasil uji CFA variabel kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap model secara keseluruhan (*overall*) yang terdiri dari: Lampiran 3.

Hasil uji konstruk variabel kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 5.8 halaman 133, berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5.8.
EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	84.749 < (0,05:47= 64.001)	Marginal
Probability	≥ 0.05	0.001	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	1.803	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.076	Baik
GFI	≥ 0.90	0.919	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.865	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.936	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.954	Baik

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.8 halaman 132 menunjukkan bahwa model pengukuran kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, sudah ada empat yang memenuhi kriteria. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami tampak pada Tabel 5.9

Tabel 5.9.
LOADING FAKTOR (λ) PENGUKURAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Kepemimpinan Islami				
X _{1,1}	0,746	9,743	0,000	Signifikan
X _{1,2}	0,874	Fix	0,000	Signifikan
X _{1,3}	0,758	9,759	0,000	Signifikan
X _{1,4}	0,661	8,176	0,000	Signifikan
X _{1,5}	0,630	7,689	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi Islami				
X _{2,1}	0,625	0,113	0,000	Signifikan
X _{2,2}	0,713	0,106	0,000	Signifikan
X _{2,3}	0,726	0,126	0,000	Signifikan
X _{2,4}	0,761	0,113	0,000	Signifikan
X _{2,5}	0,709	0,125	0,000	Signifikan
X _{2,6}	0,660	0,086	0,000	Signifikan
X _{2,7}	0,757	Fix	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

Loading faktor (λ) pengukuran variabel kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami pada Tabel 5.9, menunjukkan hasil uji terhadap model

pengukuran variabel kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

5.4.2.2. Motivasi , Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji *CFA* variabel motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan terhadap model secara keseluruhan (*overall*) yang terdiri dari : Lampiran 4.

Hasil uji konstruk variabel motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 5.10 halaman 136 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5.10.
EVALUASI KRITERIA *GOODNESS OF FIT INDICES* MOTIVASI, KINERJA KARYAWAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	64.676 < (0,05:36= 50.998)	Maginal
Sign.Probability	≥ 0.05	0.002	Maginal
CMIN/DF	≤ 2.00	1.797	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.076	Baik
GFI	≥ 0.90	0.924	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.861	Maginal
TLI	≥ 0.95	0.917	Maginal
CFI	≥ 0.95	0.945	Baik

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa model pengukuran motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, sudah ada empat yang telah memenuhi kriteria.

Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan tampak pada Tabel 5.11

Tabel 5.11.
LOADING FAKTOR (λ) PENGUKURAN MOTIVASI,
KINERJA KARYAWAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Motivasi				
Y1.1	0,773	6,696	0,000	Signifikan
Y1.2	0,651	6,400	0,000	Signifikan
Y1.3	0,695		0,000	Signifikan
Kinerja Karyawan				
Y2.1	0,735		0,000	Signifikan
Y2.2	0,743	7,538	0,000	Signifikan
Y2.3	0,707	7,212	0,000	Signifikan
Kesejahteraan Karyawan				
Y3.1	0,458	5,046	0,000	Signifikan
Y3.2	0,577	6,518	0,000	Signifikan
Y3.3	0,685	7,877	0,000	Signifikan
Y3.4	0,823		0,000	Signifikan
Y3.5	0,730	8,282	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

Loading faktor (λ) pengukuran variabel motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan pada Tabel 5.11 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

5.4.3. Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (*exogenous variabel*) dan variabel endogen (*endogenous variable*). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami sedangkan yang tergolong variabel endogen motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

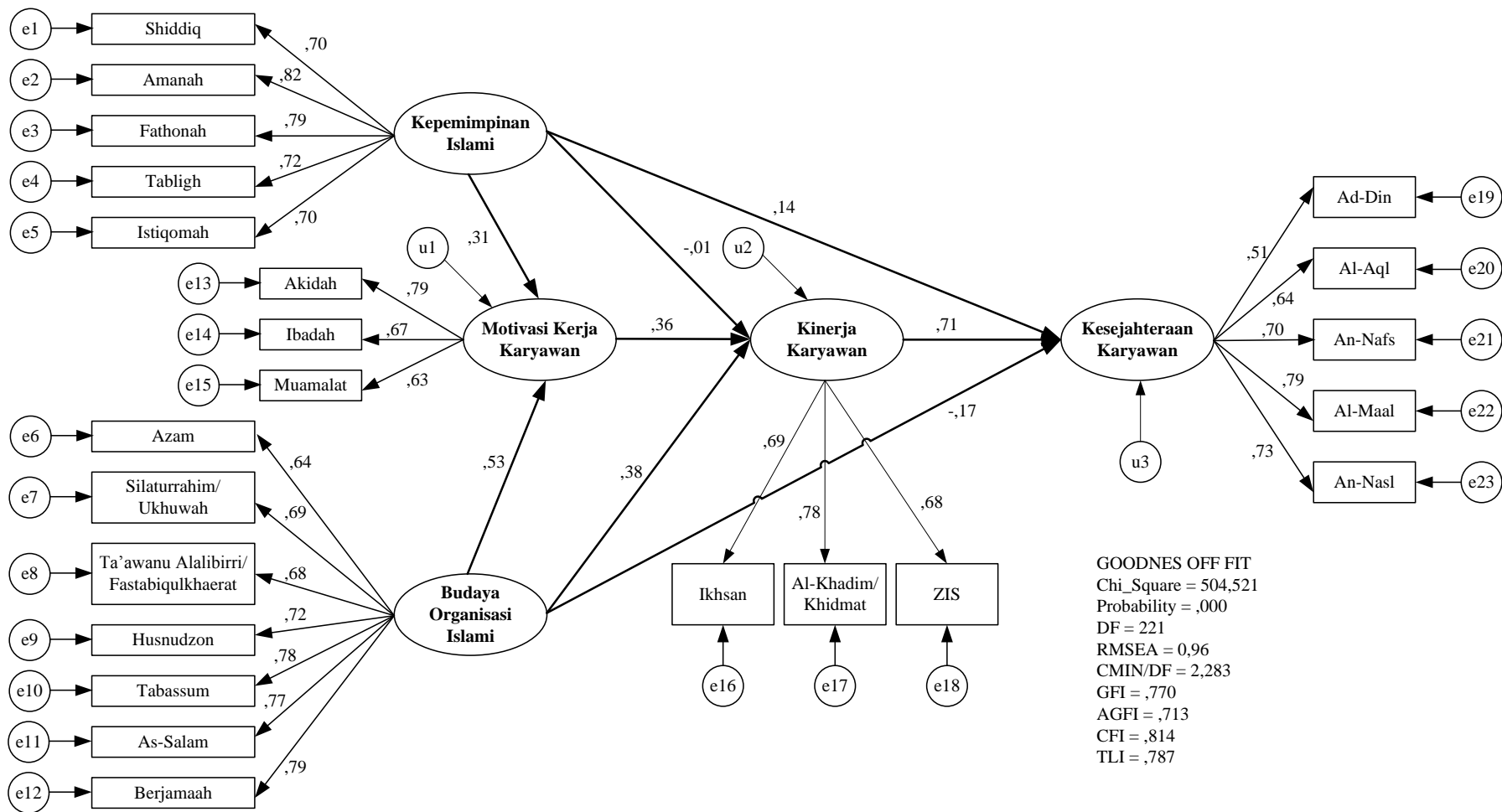
Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis SEM secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 5.1 halaman 139.

Hasil uji model yang disajikan pada Gambar 5.1 dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 5.12 berikut ini disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 5.12.
EVALUASI KRITERIA *GOODNESS OF FIT INDICES*
OVERALL MODEL

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	504.521 > (0,05:221= 256.680)	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2,283	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.096	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0.770	Kurang Baik
AGFI	≥ 0.90	0.713	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0,787	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.814	Kurang Baik

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997).



Gambar 5.1. PENGUKURAN MODEL HUBUNGAN VARIABLE

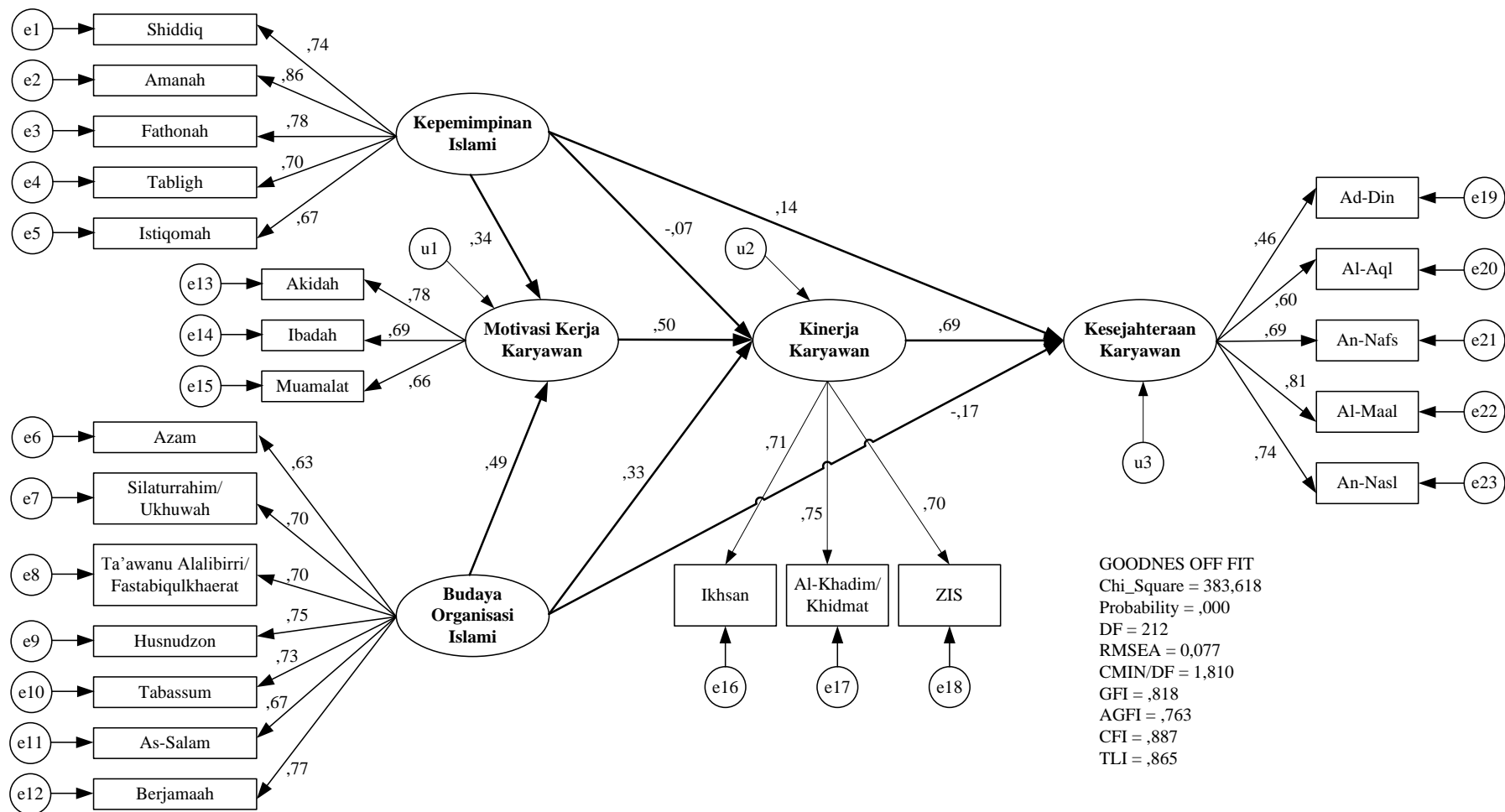
Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* terlihat dari delapan kriteria yang diajukan belum yang memenuhi kriteria, sehingga dilakukan modifikasi model dengan melakukan korelasi antar error indikator sesuai dengan petunjuk dari *modification indices*, modifikasi dilakukan tanpa merubah makna pengaruh antar variabel. Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan dapat dilihat pada Gambar 5.2 halaman 141.

Hasil uji model disajikan pada Gambar 5.2 dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 5.13 dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 5.13.
EVALUASI KRITERIA *GOODNESS OF FIT INDICES*
OVERALL MODEL

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	383.618 < (0,05: 212 = 246.968)	Marginal
Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	1,810	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.077	Baik
GFI	≥ 0.90	0.818	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.763	Marginal
TLI	≥ 0.95	0,865	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.887	Marginal

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997)



Gambar 5.2. PENGUKURAN MODEL HUBUNGAN VARIABEL

Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* sudah ada dua yang belum memenuhi kriteria yakni CMIN/DF dan RMSEA sedangkan fit lainnya nilainya sudah mendekati nilai kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut.

5.5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 5.14 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14.
PENGUJIAN HIPOTESIS

HIP	Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Direct Effect			Keterangan
			B	CR	<i>p-value</i>	
H1	Kepemimpinan Islami	Motivasi Kerja	0,339	3,485	0,000	Signifikan
H2	Budaya Organisasi Islami	Motivasi Kerja	0,494	4,598	0,000	Signifikan
H3	Kepemimpinan Islami	Kinerja Karyawan	-0,069	-0,648	0,517	Tdk Signifikan
H4	Budaya Organisasi Islami	Kinerja Karyawan	0,334	2,664	0,008	Signifikan
H5	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,501	3,391	0,000	Signifikan
H6	Kepemimpinan Islami	Kesejahteraan Karyawan	0,137	1,473	0,141	Tdk Signifikan
H7	Budaya Organisasi Islami	Kesejahteraan Karyawan	-0,171	-1,369	0,171	Tdk Signifikan
H8	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan	0,693	4,623	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Dari keseluruhan model delapan jalur yang dihipotesiskan, ada lima jalur yang signifikan dan tiga jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.14 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.339, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya Peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dalam diri karyawan
- b. Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dengan $P = 0,000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.494, koefisien ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi islami yang ada dalam organisasi mendorong peningkatan motivasi kerja para karyawan.
- c. Kepemimpinan islami mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.517 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.069, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya Peran pemimpin islami yang baik tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kepemimpinan islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan koefisien sebesar 0,170, hal ini berarti bahwa pemimpin islami yang baik mampu memotivasi karyawan sehingga akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan
- d. Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0,008 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.334, koefisien ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi islami yang ada dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
- e. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.501, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang ada dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

- f. Kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan $P = 0.141 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.137, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya Peran pemimpin islami yang baik tidak secara langsung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, namun kepemimpinan islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,118, hal ini berarti bahwa pemimpin islami yang baik mampu memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada kesejahteraan karyawan
- g. Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan $P = 0.171 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.171, koefisien ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami yang ada tidak secara langsung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, namun budaya organisasi islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,403, hal ini berarti bahwa budaya organisasi islami yang ada membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerja dan berdampak pada kesejahteraan karyawan.
- h. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.693, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka kesejahteraan karyawan akan semakin baik pula.

Pada Tabel 5.14 halaman 140 dapat diketahui terdapat jalur yang pengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis:

H₁ : Kepemimpinan islami mempunyai pengaruh terhadap motivasi

H₂ : Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh terhadap Motivasi

H₄ : Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₅ : Motivasi mempunyai pengaruh kinerja karyawan

H₈ : Kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan

Sedangkan untuk hipotesis :

H₃ : kepemimpinan islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₆ : kepemimpinan islami mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan
karyawan

H₇ : budaya organisasi islami mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan
karyawan

BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya tentang implikasi interpretasi dari hasil analisis kuantitatif, analisis kualitatif dan analisis intuitif/*kasyf* tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami, Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi kerja, Kinerja karyawan serta Kesejahteraan Karyawan pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian membuktikan hasil yang cukup baik dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, hasil uji hipotesis dan teori-teori atau pendapat para pakar serta hasil riset sebelumnya dan telah dibuktikan kebenarannya dalam al-Qur'an dan as-Sunnah.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada pimpinan dan karyawan pada bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan, dimana dalam penelitian ini bank syari'ah yang dijadikan sebagai objek penelitian sebanyak 10 bank yaitu bank Muamalat, Bank Syari'ah Mandiri, BRI syari'ah, BNI Syari'ah, bank Danamon Syari'ah, BTN Syari'ah, Bank Sulselbar Syari'ah, Bank Mega Syari'ah, Bank Bukopin Syari'ah, dan CIMB Niaga Syari'ah.

Dari 10 (sepuluh) bank syari'ah tersebut memiliki karakter yang yang bervariasi baik dari jumlah karyawan, tingkat pendidikan, pemanfaatan IT, dan pengalaman kerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa institusi tersebut 5 (lima) tahun terakhir ini mengalami perkembangan. Sejalan dengan itu maka kualitas karyawan dan pimpinan masih terbatas. Adapun rincian jumlah responden sebagai berikut :

Tabel 6.1.
RINCIAN JUMLAH RESPONDEN

No.	Nama Bank	Jumlah responden (Orang)
1	Bank Muamalat	30
2	Bank Syari'ah Mandiri	29
3	BRI Syari'ah	18
4	BNI Syari'ah	21
5	Danamon Syari'ah	6
6	BTN Syari'ah	7
7	Bank Sulsel-bar Syari'ah	11
8	Bank Mega Syari'ah	6
9	Syari'ah Bukopin	5
10	CIMB Niaga Syari'ah	6
Jumlah		139

Sumber : Data Primer diolah, 2013.

Hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan model persamaan SEM (*Struktural Equation Model*) dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) program AMOS 18.0 (*Analysis of Momen Structure*).

Kekuatan prediksi variable observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *Critical Ratio* (CR). Apabila *Critical Ratio* tersebut signifikan maka indikator-indikator tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten terdiri dari kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai *Critical Ratio* (CR) pada *regression weight* dengan nilai minimum 2,0 secara absolut. Kriteria yang digunakan adalah: 1) derajat bebas (*degree of freedom*) harus positif. 2) Non signifikan *Chi-square* yang disyaratkan ($p \geq 0,05$) dan diatas konsevatif yang diterima ($p = 0,10$) (Hair et. al., 2006). 3) incremental

fit diatas 0,90 yaitu GFI (*goodness of fit index*), *Adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *The Minimum Sample Discrepancy Function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedomnya* (DF) dan *Comparative Fit Index* (CFI) dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) yang rendah. *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan itu memberi makna pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk yang dikonfirmasi.

Evaluasi kriteria *goodness-of-fit* terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Evaluasi tersebut dipenuhinya asumsi normalitas data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan program AMOS 18. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah CR yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

Dengan merujuk nilai CR, maka skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai C R di bawah 2.58 atau lebih besar dari – 2.58 maka data terdistribusi normal.

Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 23 indikator terdapat 8 indikator yang berdistribusi tidak normal, yang nilai CR nya lebih besar dari 2.58 dan sisanya sebanyak 15 indikator berdistribusi normal. Namun pada dasarnya asumsi normalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorem*) dari

sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002:79). Karena penelitian ini secara total menggunakan 139 data observasi maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal.

Evaluasi atas *outliers univariat* dan *outliers multivariat* adalah sebagai berikut :

a) *Univariat Outliers*

Dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai $z\text{-score} \geq 3.0$ akan dikategorikan sebagai *outliers*, dan untuk sampel besar di atas 80 observasi, pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari $z\text{-score}$ itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair *et al.*, 1995 dalam Augusty, 2005). Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dengan sampel besar yakni 139 responden yang berarti jauh di atas 80 observasi, maka *outliers* terjadi jika $z\text{-score} \geq 4.0$; berdasar tabel *descriptive statistics* (sebagaimana terlampir dalam evaluasi atas *outlier*) bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk $z\text{-score}$ mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu, sebagaimana diteorikan (Augusty, 2005). Dari hasil komputasi tersebut diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari *univariat outlier*, sebab tidak ada variabel yang mempunyai $z\text{-score}$ di atas nilai ambang batas tersebut. Batas minimum $z\text{-score}$ - 4.38219 (Zscore An-Nasl) dan batas maksimum $z\text{-score}$ 1,39972 (Zscore Azam).

b) *Multivariate Outliers*

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) memunculkan *outlier multivariat* adalah dengan menghitung nilai

batas berdasarkan pada nilai *Chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau χ^2 (28; 0,001). Kasus *multivariate outliers* terjadi jika nilai *mahalanobis distance* lebih besar daripada nilai *Chi-square* hitung (Augusty, 2005).

Berdasarkan nilai *Chi square* pada derajat bebas 35 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau X^2 (28;0.001) = 56,8923 (Gujarati,1997). Tampak dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS diperoleh nilai *mahalanobis distance-squared* minimal 14,294 dan nilai maksimal sebesar 73,691 maka dapat disimpulkan ada indikasi terjadinya *multivariate* pada observasi ke112, namun pada dasarnya *outliers* tidak dapat dibuang apabila data outliers tersebut menggambarkan kondisi data (bukan kesalahan dalam input data) .

Hasil pengukuran setiap konstruk atau variabel laten setelah dilakukan uji asumsi dan tindakan seperlunya terhadap pelanggaran yang terjadi berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI (*Goodness of fit index*), *adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), CFI (*Comparative of fit index*), dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) baik untuk model individual maupun model lengkap dan pengukuran terhadap indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan model *confirmatory factor analysis*.

6.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa kepemimpinan islami (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) dengan $P = 0,000 \leq 0,05$ diperoleh nilai sebesar

0,339. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dalam diri karyawan. Variabel kepemimpinan Islami diukur dengan lima indikator yaitu shiddiq/jujur, Amanah, Fathonah, Tabliq, dan Istiqomah. Responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35 berarti bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar Sulawesi Selatan telah menjalankan kepemimpinan Islami secara Kaffah.

Tabel 6.2.
FREKUENSI/PERSENTASE INDIKATOR VARIABEL
KEPEMIMPINAN ISLAMI

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Shiddiq	0	0,0	0	0,0	9	6,5	54	38,8	76	54,7	4,48
Amanah	0	0,0	0	0,0	8	5,8	74	53,2	57	41,0	4,35
Fathonah	0	0,0	2	1,4	9	6,5	72	51,8	56	40,3	4,31
Tabligh	0	0,0	1	0,7	5	3,6	77	55,4	56	40,3	4,35
Istiqomah	0	0,0	0	0,0	16	11,5	71	51,1	52	37,4	4,26
Mean Variabel Kepemimpinan Islami											4,35

Sumber: Data primer diolah (2013).

Indikator yang dominan membentuk variabel kepemimpinan islami adalah indikator Shiddiq dengan nilai rerata sebesar 4.48 hal ini berarti para pimpinan bank syariah senantiasa menanamkan sikap jujur pada karyawan, selanjutnya indikator amanah dan tabligh dengan nilai rerata sebesar 4,35 selanjutnya fathonah dengan nilai rerata 4,31 dan yang terakhir adalah Istiqomah dengan nilai rerata 4,26. Hal ini berarti para pimpinan telah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan juga melakukan pengembangan perusahaan dengan memberikan keyakinan pada karyawan dalam melakukan pengembangan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengkaji pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai meliputi

kepuasan kerja, motivasi, stress, dan retensi, penelitiannya menggunakan Leadership Effectiveness Index Questions yang terdiri delapan item untuk mengukur efektifitas kepemimpinan. Hasilnya menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkungan kerja tidak sehat, stress tinggi. Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, stress, lingkungan kerja.

Dengan merujuk Table 5.8 pada halaman 132, menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model. Model pengukuran kepemimpinan islami telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini terbukti dari delapan kriteria *Goodness of Fit*, ada empat yang memenuhi kriteria yang baik sesuai dengan model yaitu *The Minimum Sample Discrepancy* (CMIN/DF) = 1,803, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,919, *Goodness of Fit* (GFI) = 0,919 dan *Comparative of Fit* (CFI)=0,954

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan. Selain itu adanya komitmen dari pimpinan yang selalu ingin mengembangkan perusahaan dan karyawannya bukan hanya dari sisi kesejahteraan tapi juga bagaimana mengembangkan kemampuan dari perusahaan dan karyawan tersebut.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam adalah : kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan

suatu kewajiban baik mandiri maupun secara berkelompok di lingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak.

Dimensi Kepemimpinan dalam Perspektif Islam adalah :

Shiddiq/jujur adalah yaitu yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang dimaksud adalah; 1. Kejujuran dalam bersikap, 2. Kejujuran dalam bekerja, 3. Kejujuran dalam keuangan. Al-Qur'an surat (At-Taubah: 119), yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Depag RI, 2008:357)

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa orang yang beriman dan bertakwalah kepada Allah agar supaya bersama orang-orang yang benar.

Dalam suatu hadist Rasulullah SAW. Bersabda :

“Hendaklah kalian jujur (benar) karena kejujuran mengantarkan kepada kebaikan, dan kebaikan akan mengantarkan ke dalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur akan dicatat oleh Allah SWT sebagai orang yang jujur dan jauhilah oleh kamu sekalian dusta, karena dusta akan mengantarkan pada kejahatan, dan kejahatan akan mengantarkan ke dalam neraka, dan seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah SWT sebagai pendusta” (HR. Bukhori).

Al-Qur'an dan hadist menjadi gambaran bahwa seorang pemimpin harus bersikap jujur, mengayomi bawahannya dan memberikan contoh yang baik.

Analisis Intuitif/kasyf

Dalam konsep Islami seorang pemimpin dianjurkan harus memiliki sikap terbuka kepada karyawan atau staf pada bank-bank syari'ah secara khusus

institusi yang sebagai objek peneliti bahwa penting menyampaikan hal-hal yang patut diketahui atau dipahami oleh karyawan baik dalam bekerja, mengambil tindakan atau keputusan terlebih dahulu meminta saran atau masukan dari pihak karyawan atau bawahan, dan pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan memberikan petunjuk yang benar kepada bawahannya, kemudian dapat berpenampilan sederhana atau rendah hati agar karyawan bisa dekat dengan pimpinannya. Ayat-ayat dan hadis yang berkaitan dengan indikator-indikator dari variable kepemimpinan “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya” (QS. Ali Imran[3]:159). Selanjutnya juga dalam beberapa hadis disebutkan bahwa ini menjelaskan bagaimana seharusnya menjadi pemimpin yang dicintai oleh pengikutnya, dalam riwayat Muslim dari jalur Amrah, yakni binti Abdirahman, dari Aisyah ra. Istri Nabi Rasulullah SAW bersabda yang artinya “Wahai Aisyah, sesungguhnya Allah maha lembut, mencintai kelembutan, dan memberikan kepada kelembutan apa yang tidak diberikan kepada kekasaran, serta apa yang tidak diberikan kepada -Nya.”

Dari hasil analisis yang ditemukan dilapangan, bahwa seorang pemimpin atau manajer pada bank-bank syari'ah khususnya di Kota Makassar Sulawesi Selatan dibutuhkan sikap dan memiliki kompetensi sebagai *lider*, memiliki *skill* dan pengalaman yang unggul sehingga dapat dibanggakan, disamping hal tersebut juga sebagai penguatan harus pula memiliki kesadaran memimpin, sebagai pengayom dan pemelihara kelangsungan perusahaan yang dipimpinya. Karena

itu telah mengetahui bahwa mereka selain memimpin orang lain adalah juga sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri dan kelak ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Sebagaimana sabda Rasulullah, yaitu artinya : “Setiap kalian adalah *ro'in* (pengembala, pemimpin), dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”. (HR. Al-Bukhari).

Maka semua itu jika diaplikasikan dengan baik maka akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi lain bahwa kinerja karyawan tersebut pada bank-bank syari'ah akan semakin taat dan bertawakkal kepada Allah SWT., taat kepada sunnah Rasul dan juga akan semakin patuh dan loyal terhadap pimpinannya. Karena itu karyawan memiliki hubungan vertical kepada yang kuasa Allah SWT. yang kuat yang didukung oleh keyakinan, taat kepada Rasul dan patuh dan loyal pula kepada pimpinan adalah memang merupakan perintah Allah SWT., sebagaimana firman Allah SWT., menyebutkan dengan artinya beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu ; “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Quran dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya “. (QS. An-Nisa [4]:59).

6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan pada uraian tentang budaya organisasi yang Islami, yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa indikator mengenai budaya organisasi yang Islami dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

Azam (cita-cita mensejahterakan), karyawan senantiasa menepati waktu dan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Silaturahmi/Ukhuwah (persaudaraan/kebersamaan), menjalin rasa persaudaran yang tinggi antara sesama karyawan, sehingga muncul suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama anggota dalam organisasi.

Ta'awanu alalbirri/Fastabiqulkhaerat (tolong menolong dan berlomba-lomba dalam kebaikan), tolong menolong sesama anggota dalam menghadapi kesulitan termasuk kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya agar dapat tercapai tujuan dan kebaikan bersama dalam organisasi.

Husnudzon (selalu berprasangka baik), akibat adanya silaturahmi maka anggota di dalam organisasi akan selalu berprasangka baik, dan dengan demikian akan menghilangkan klik-klik dalam organisasi, sehingga anggota akan selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Tabassum (selalu tersenyum) adalah suatu sikap atau kebiasaan yang menumbuhkan rasa cinta kasih, baik itu sesama anggota maupun kepada orang lain terutama kepada nasabah.

As-Salam (ucapan salam, menyapa) adalah suatu sikap atau kebiasaan yang mendatangkan kedamaian, suasana kerja yang baik karena masing-masing mendo'akan untuk keselamatan dan kesejahteraan.

Berjamaah (selalu bersama-sama atau bersatu), adalah suatu kebiasaan untuk selalu bersama-sama atau bersatu dalam berbagai perbuatan kebaikan, hal ini menunjukkan adanya kekompakan atau tekad bersama dalam mencapai tujuan

bersama baik di dunia maupun di akhirat, suatu kebiasaan yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi (Y_1) dengan $P = 0,000 \leq 0,05$ diperoleh sebesar 0,494. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya penerapan budaya organisasi Islami dalam perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Persepsi responden tentang budaya organisasi islami dengan indikator yaitu Azam, Silaturrahim, Ta'awun, Husnudzon, Tabassum, As-Salam, dan Berjamaah diperoleh data sebagai berikut :

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Azam	0	0,0	0	0,0	6	4,3	91	65,5	42	30,2	4,26
Sila/Ukh	0	0,0	0	0,0	2	1,4	83	59,7	54	38,8	4,37
Ta'awun	0	0,0	0	0,0	3	2,2	88	63,3	48	34,5	4,32
Husnudzon	0	0,0	0	0,0	2	1,4	62	44,6	75	54,0	4,53
Tabassum	0	0,0	0	0,0	7	5,0	65	46,8	67	48,2	4,43
As-Salam	0	0,0	0	0,0	3	2,2	81	58,3	55	39,6	4,37
Berjamaah	0	0,0	0	0,0	5	3,6	75	54,0	59	42,4	4,39
Mean Variabel Budaya Oranisasi Islami											4,38

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan data tersebut diatas budaya organisasi islami dapat dijelaskan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.38. Hal ini berarti bahwa bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi adalah indikator Husnudzon dengan nilai rerata sebesar

4.53 hal ini berarti bank syariah senantiasa menjaga hubungan antar pimpinan dan karyawan serta sesama karyawan lainnya, selanjutnya indikator tabassum dengan nilai rerata sebesar 4,43, selanjutnya berjamaah dengan nilai rerata 4.39, Ukhuwah dan As-salam dengan nilai rerata 4.37, Ta'awun dengan nilai rerata 4.32 dan Azam dengan nilai rerata 4.26, hal ini berarti perusahaan dalam menjalankan usahanya senantiasa memberikan rasa aman dan nyaman baik kepada *stakeholders* maupun terhadap sesama karyawan itu sendiri. Selain itu perusahaan juga selalu menanamkan jiwa kedisiplinan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Husnudzon merupakan indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi Islami yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa organisasi yang percaya akan kemampuan karyawan membuat organisasi tersebut dapat membuka peluang pengembangan karyawan sehingga membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dengan merujuk Table 5.8 halaman 132, menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model. Model pengukuran budaya organisasi islami telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini terbukti dari delapan kriteria *Goodness of Fit*, ada empat yang memenuhi kriteria yang baik sesuai dengan model yaitu *The Minimum Sample Discrepancy* (CMIN/DF)= 1,803, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,919, *Goodness of Fit* (GFI) = 0,919, dan *Comparative of Fit* (CFI)=0,954

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari budaya organisasi Islami terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya.

Al- Qur'an dan Hadist yang berkaitan dengan budaya organisasi Islami terdapat pada S. Al- Ashr : 1-3 serta Hadist Riwayat Bukhari & Muslim adalah sebagai berikut :

وَالْعَصْرِ ①
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ②

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ③

Artinya: 1. Demi masa, 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Depag RI, 2008:1183).

Beberapa hadist Rasulullah Saw yang berkaitan dengan budaya organisasi Islami adalah sebagai berikut :

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّىٰ يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Artinya : “tidak sempurna Iman seseorang di antaramu sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri”. (Muttafaq Alaih, HR. Bukhari & Muslim). Dari Anas ra.

مَنْ أَحَبَّ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ، وَيُنْسَبَ لَهُ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَحْمَةً

Artinya: “siapa yang ingin rezekinya dilapangkan Allah atau usianya ingin dipanjangkan, maka hendaklah ia menyambungkan silaturrahim”. (HR. Muslim).

إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الحَدِيثِ

Dari Abu Hurairah ra. bahwasanya Rasulullah SAW bersabda : “jauhilah olehmu berprasangka, karena sesungguhnya prasangka itu adalah sedusta-dustanya pembicaraan”. (Muttafiq Alaih, HR. Bukhari & Muslim).

Analisis Kualitatif Syar’i.

Analisis data dengan menggunakan pendekatan kualitatif syar’i adalah analisis yang berlandaskan pada nalar atau hati menuju kepikiran secara induksi atas dasar kebenaran yang dihasilkan dari penggunaan metode doktrinal untuk memberikan penilaian kepada fakta empirik di lapangan, seperti perilaku kepemimpinan Islami para manajer bank-bank syari’ah dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dan pola budaya atau kebiasaan yang menyertai nilai-nilai positif sesuai sunna Rasulullah SAW dalam implementasi mekanisme dalam bank-bank syari’ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan sebagai suatu (Budaya Organisasi Islami).

Aplikasi yang terjadi dilapangan seperti perilaku/sikap semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan nilai-nilai ke-Islamannya seorang pimpinan dan karyawan untuk diujukan dalam pendekatan kebenaran hakiki, sesuai perilaku,hati,pikiran dan tindakan dalam melakukan pekerjaannya maupun yang bersifat abtrak.

6.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji konstruk variabel kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan *goodness of Fit indices* menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data. Selanjutnya pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan *loading factor* menunjukkan hasil uji yang signifikan sehingga dapat diikutkan

dalam pengujian berikutnya. Dari delapan kriteria *Goodness of Fit*, ada empat yang memenuhi kriteria yang baik sesuai dengan model yaitu *The Minimum Sample Discrepancy* (CMIN/DF) = 1,797, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,076, *Goodness of Fit* (GFI) = 0,924 dan *Comparative of Fit* (CFI) = 0,945.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan $P = 0,517 \geq 0,05$ diperoleh nilai sebesar -0,069. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin Islami yang baik tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kepemimpinan Islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai sebesar 0,170, hal ini berarti bahwa pemimpin Islami yang baik mampu memotivasi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu secara langsung didorong oleh motivasi bekerja yang baik dikarenakan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan.

Dalam al-Qur'an S. Al-Mulk : 15, Allah memperingatkan kepada manusia bahwa apa yang ada di bumi adalah sesuatu yang mudah bagi manusia, dalam artian bahwa manusia diharapkan untuk tidak mempersulit diri dan menyulitkan orang lain, hendaknya tidak usah khawatir tentang rezeki.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَتَابِكِهَا وَكُلُوا مِنْ
رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Depag RI, 2008:1068).

Allah SWT telah menyiapkan semua, silahkan bekerja dan berusaha dengan baik ke seluruh penjuru di muka bumi ini, bantulah, layanilah atau permudahlah urusan sesama, karena kesemuanya itu adalah nikmat dan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kelak. Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja yang keras. Kerja juga terkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja (menganggur), selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT.

Rasulullah Muhammad SAW bersabda, “Demi Allah, jika seseorang di antara kamu membawa tali dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar, kemudian dipikul ke pasar untuk dijual dengan bekerja itu Allah mencukupi kebutuhanmu, itu lebih baik daripada ia memintaminta kepada orang lain” (HR. Bukhari & Muslim).

Analisis Intuitif/Kasyf

Dalam konsep Islami seorang pemimpin dianjurkan harus memiliki sikap terbuka kepada karyawan atau staf pada bank-bank syari'ah secara khusus institusi yang sebagai objek peneliti bahwa penting menyampaikan hal-hal yang patut diketahui atau dipahami oleh karyawan baik dalam bekerja, mengambil

tindakan atau keputusan terlebih dahulu meminta saran atau masukan dari pihak karyawan atau bawahan, dan pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan memberikan petunjuk yang benar kepada bawahannya, kemudian dapat agar karyawan bisa dekat dengan pimpinannya.

Ayat-ayat dan hadis yang berkaitan dengan indikatot-indikator dari variable kepemimpinan erat “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka,mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya” (QS. Ali Imran[3]:159).

6.4. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan $P = 0,008 \leq 0,05$ diperoleh nilai sebesar 0,334 Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya peran budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi Islami adalah indikator *Husnudzon* dengan nilai rerata 4,53, hal ini berarti bank syariah senantiasa menjaga hubungan antara pimpinan dan karyawan serta sesama karyawan lainnya, indikator *tabassum* dengan nilai rerata sebesar 4,43 selanjutnya berjamaah dengan nilai rerata 4.39, Ukhuwah dan As-salam dengan nilai rerata

4.37, Ta'awanu dengan nilai rerata 4.32 dan Azam dengan nilai rerata 4.26, hal ini berarti perusahaan dalam menjalankan usahanya senantiasa memberikan rasa aman dan nyaman baik kepada *stakeholders* maupun terhadap sesama karyawan itu sendiri. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Marcoulides and Heek (1993), Dalam penelitian yang berjudul *Organizational Culture and Performance, Proposing and Testing Model*. Ada empat yang memenuhi kriteria yang baik sesuai dengan model yaitu *The Minimum Sample Discrepancy* (CMIN/DF)= 1,797, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = 0,076, *Goodness of Fit* (GFI) = 0,924, dan *Comparative of Fit* (CFI) = 0,945.

Hasil dan penelitian ini adalah bahwa melalui indikator-indikator yang ada ternyata budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan memiliki budaya yang kuat melalui pola perilaku, kepercayaan nilai-nilai khusus yang tinggi. Fakta di tempat penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari karyawan. Selain itu adanya komitmen dari organisasi yang selalu ingin mengembangkan karyawan.

6.5. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kelima, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami (X_1) mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y_3) dengan $P = 0,141 \geq 0,05$ diperoleh nilai sebesar 0,137. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peran pemimpin Islami tidak secara langsung mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan, namun kepemimpinan Islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien

sebesar 0,118, hal ini berarti bahwa pemimpin Islami yang baik mampu memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

6.6. Pengaruh Budaya organisasi Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keenam, dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y_3) dengan $P = 0,171 \geq 0,05$ diperoleh nilai sebesar -0,171. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya budaya organisasi yang baik tidak secara langsung akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya dan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan islami yang diterapkan oleh pimpinan namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya semangat kerja dari karyawan secara langsung dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi dari karyawan karena gaya kepemimpinan islami yang diaplikasikan secara kaffah.

6.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketujuh dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa motivasi (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan $P = 0,000 \leq 0,05$ diperoleh nilai sebesar 0,501. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa adanya motivasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Indikator yang dominan membentuk variabel motivasi karyawan adalah indikator *aqidah* dengan nilai 4.63. Hal ini berarti karyawan senantiasa menjaga keyakinan dalam melakukan pekerjaannya didasarkan keimanan kepada Allah SWT dan rasul-rasul-Nya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Indah S (2003) yang meneliti pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu program implementasi kualitas layanan di Jawa Tengah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan cara mengirimkan kuesioner pada 140 perusahaan yang menerapkan *business transformation* diseluruh wilayah Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja dan program implementasi kualitas layanan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja mengenai program implementasi kualitas layanan tersebut.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *aqidah* merupakan indikator yang dominan membentuk variabel motivasi Islami yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi (4.63) dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki motivasi karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai manusia.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan adanya dan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan islami yang diterapkan oleh pimpinan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karna adanya peningkatan kinerja dari karyawan secara langsung dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi kepada karyawan karena gaya kepemimpinan islami yang diaplikasikan secara *kaffah*.

Allah SWT dalam QS. Fushilat:30, akan membalas setiap usaha kita dengan adil.

Motivasi dari Malaikat :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ
عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي
كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (Depag RI, 2008:887).

Motivasi dari Rasulullah Muhammad SAW :

Abu Hurairah ra. berkata Nabi SAW bersabda : Barangsiapa yg membebaskan orang mukmin dan kesempitan dunia, maka Allah akan membebaskannya dan kesempitan di hari kiamat, Barangsiapa yang memberi kemudahan orang yang mengalami kesulitan, maka Allah akan memberi kemudahan kepadanya di dunia dan akherat. Barangsiapa menutupi aib orang muslim, maka Allah akan menutupi aibnya di dunia dan akherat. Allah senantiasa menolong hamba-Nya selama hamba tersebut menolong saudaranya. (HR. Muslim).

6.8. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedelapan dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 5.14 halaman 140, menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y3) dengan $P = 0,000 \leq 0,05$ diperoleh nilai sebesar 0,693. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya meningkatnya kinerja akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan.

Hasil statistik deskriptip menunjukkan bahwa Khidmat merupakan indikator yang dominan membentuk variabel kinerja karyawan yang terlihat dari

nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki kinerja karena adanya dorongan untuk melakukan pelayanan yang baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya hasil kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya kesejahteraan karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Sebagaimana firman Allah SWT di Ali-Imran : 169 yang berbunyi :

وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ ﴿١٦٩﴾

Artinya: “Janganlah engkau sekali-kali mengira bahwa orang-orang yang terbunuh di jalan Allah itu mati: bahkan mereka itu hidup di sisi Rabb mereka dengan mendapatkan rizki”. (Depag RI, 2008:121)

Analisis Kuantitatif Syar’ie :

Pengaruh kinerja Islami terhadap kesejahteraan , seiring dengan Firman Allah SWT, “Sesungguhnya” Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada dirinya sendiri”. (QS.Ar-Raad [13]:11).

Hadis Rasulullah SAW yang artinya, Kefakiran itu dekat dengan kekufuran mengajarkan kepada ummatnya untuk selalu berusaha dan berdo’a memohon perlindungan kepada Allah dari kemelaratan harta yang diungkapkan dalam satu do’a : artinya : “Wahai Tuhanku, aku berlindung kepada-Mu dari bahaya kekufuran dan kemelaratan” (HR. Abu Daud dan lainnya). Maka karyawan muslim yang bekerja dalam institusi bank-bank syari’ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan (HR.Abu Nu’aim).

6.9. Analisis Intuitif/kasyf

Dalam konsep Islami seorang pemimpin dianjurkan harus memiliki sikap terbuka kepada karyawan atau staf pada bank-bank syari'ah secara khusus institusi yang sebagai objek peneliti bahwa penting menyampaikan hal-hal yang patut diketahui atau dipahami oleh karyawan baik dalam bekerja, mengambil tindakan atau keputusan terlebih dahulu meminta saran atau masukan dari pihak karyawan atau bawahan, dan pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan memberikan petunjuk yang benar kepada bawahannya, kemudian dapat berpenampilan sederhana atau rendah hati agar karyawan bisa dekat dengan pimpinannya. Selanjutnya juga dalam beberapa hadis disebutkan bahwa ini menjelaskan bagaimana seharusnya menjadi pemimpin yang dicintai oleh pengikutnya, dalam riwayat Muslim dari jalur Amrah, yakni binti Abdirahman, dari Aisyah ra. Istri Nabi Rasulullah SAW bersabda ; artinya ;“ Wahai Aisyah, sesungguhnya Allah mahalembut, mencintai kelembutan, dan memberikan kepada kelembutan apa yang tidak diberikan kepada kekasaran, serta apa yang tidak iberikan kepada -Nya. Dari hasil analisis yang ditemukan dilapangan, bahwa seorang pemimpin atau menejer pada bank-bank syari'ah khususnya di Kota Makassar Sulawesi Selatan dibutuhkan sikap dan memiliki kompotensi sebagai lider, memiliki skill dan pengalaman yang unggul sehingga dapat dibanggakan, disamping hal tersebut juga sebagai penguatan harus pula memiliki kesadaran memimpin, sebagai pengayon dan pemelihara kelangsungan perusahaan yang dipimpinya. Karena itu telah mengetahui bahwa mereka selain memimpin orang lain adalah juga sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri dan kelak ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Sebagaimana sabda Rasulullah,

yaitu artinya : “Setiap kalian adalah *ro'in* (pengembala, pemimpin), dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”. (HR.al-Bukhari).

6.9.1. Bahasan (H₁), Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Hubungan tersebut berpengaruh signifikan, dalam analisis ini pandangan konsep Islami dari seorang pemimpin dianjurkan memiliki sikap terbuka kepada karyawan atau staf pada bank-bank syari'ah secara khusus institusi yang sebagai objek peneliti bahwa penting menyampaikan hal-hal yang patut diketahui atau dipahami oleh karyawan baik dalam bekerja, mengambil tindakan atau keputusan terlebih dahulu meminta saran atau masukan dari pihak karyawan atau bawahan, dan pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan memberikan petunjuk yang benar kepada bawahannya, agar karyawan tercipta kedekatan dengan pimpinannya dalam pengertian, tiada gup yang menjadi tirai penghambat dalam berkomunikasi untuk kelancaran mekanisme dan prosedur pekerjaan.

Ayat yang berkaitan dengan indikatot-indikator dari variabel kepemimpinan sebagai berikut “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepadan-nya” (QS. Ali Imran[3]:159). Petunjuk dari ayat tersebut, secara jelas memberikan gambaran bagaimana seorang pemimpin dapat berperilaku lemah lembut tanpa kekerasan dan ancaman terhadap bawahannya,

sikap lemah lembut adalah metode pendekatan kemanusiaan yang dapat menerapkan konsep dan tujuan organisasi serta dengan mudah membangun maind set karyawan dan dengan model lemah lembut dalam berkomunikasi, sesungguhnya akan membangun motivasi karyawan serta membangun sistem hubungan kerja yang berbasis atas kesadaran dari pihak bawahan, jika interaksi tersebut dilakukan secara kontinyu maka konsistensi program kerja dari sebuah organisasi akan menuai prestasi yang menggembirakan, karena dengan motivasi yang terbagun secara terstruktur menjadi kekuatan organisasi dalam mengsucceskan visi dan misinya, motivasi dapat tercipta atas keteladana seorang pemimpin, sementara pemimpin tersebut telah menjadikan Al-Qur'an sebagai pedomannya dan Rasulullah SAW, sebagai suri teladan bagi semua pemimpin, dapat disimpulkan bahwa siapa saja yang menjadi pemimpin baik pada tingkat skala kecil hingga skala besar, akan senantiasa dalam kesuksesan dalam memimpin sepanjang mempedomani Al-Qur'an dan as-Sunnah, sungguh benar firman Allah, dan Sunnah Rasul yang menjadi pedoman hidup dan berkehidupan diatas bumi ini. Maka semua itu jika diaplikasikan dengan baik maka akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi lain bahwa kinerja karyawan tersebut pada bank-bank syari'ah akan semakin taat dan bertawakkal kepada Allah SWT., taat kepada sunna Rasul dan juga akan semakin patuh dan loyal terhadap pimpinannya. Karena itu karyawan memiliki hubungan vertikal kepada yang Maha Kuasa Allah SWT yang didukung oleh keyakinan, taat kepada Rasul dan patuh dan loyal pula kepada pimpinan adalah memang merupakan perintah Allah SWT., sebagaimana firman Allah SWT., menyebutkan dengan artinya beriman kepada Allah dan hari kemudian.

“ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Quran dan Rasul (sunnahnya)), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya “. (QS. An-Nisa[4]:59).

6.9.2 Bahasan (H₂), Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kebiasaan anggota organisasi, atau anggota masyarakat yang bermakna ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, hukum dan adat istiadat masyarakat. Dalam Islam budaya berisi ajaran yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah, ajaranlah yang membentuk budaya, seperti halnya, kebiasaan umat Islam, menyambut bulan suci Ramadhan dan hari-hari besar Islam lainnya secara tidak langsung menjadi kebiasaan umat melakukannya, sekaitan dengan budaya organisasi Islami yang dirancang untuk membentuk kebiasaan yang berbasis Islami melalui, pembiasaan menjalankan perintah Allah SWT dan Sunnah Rasul, seperti membudayakan silaturahmi atau ukhuwah hingga tercipta persaudaraan sesama muslim maupun masyarakat lainnya, membiasakan diri untuk mudah menolong dan berlomba dalam kebaikan (Ta'awanu alalbirri), demikian pula membangun perilaku berperasangka baik terhadap orang lain dan lingkungan dan mengatur diri untuk berpenampilan mudah senyum yang dapat dilakukan hanya dengan membiasakan diri karena itu senyum dapat dilakukan ketika bertemu dan bersalaman pada kondisi berjamaah, langkah-langkah tersebut akan mengantarkan terwujudnya budaya organisasi yang Islami. Terapan Budaya organisasi Islami dapat dilihat dari petunjuk dalam Al-Qur'an As-Saff [61]:4 yang artinya : *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*.

Variabel Budaya Organisasi Islami tersebut berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Bertolak dari firman Allah tersebut, menunjukkan bahwa kecintaan Allah SWT, kepada hambanya yang berperang atau yang berjihad dan dilakukan berencana serta tertur dalam suatu organisasi serta terorganisir dan tersusun teratur, maka organisasin tersebut menjadiah kokoh dalam mengemban misinya. Ayat terbut membuktikan bahwa setiap Budaya organisai yang Islami akan berpengaruh signifikan terhadap variabel yang dipengaruhi. Dalam bahasan ini di mana Budaya organisasi Islami akan mendorong motivasi kerja karyawan khususnya pada Bank Syariah di kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

6.9.3. Bahasan (H₃) Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis pengujian hipotesis variable kepemimpinan(X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) di mana kepemimpinan berbasis Islami belum berpengaruh signifikan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan pada analisis critical ratio memperoleh nilai negatif (-0,648), indikator ikhsan lebih berkorelasi erat dengavariabel kinerja, jika nilai ikhsan dari karyawan melemah akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, ikhsan seorang membentuk disiplin, kejujuran, disiplin, dan optimis dalam bekerja. Sejalan dengan kondisi kinerja karyawan yang fluktuatif banyak tergantung dari kinerja pimpinan dari perusahaan yang bersangkutan. Sebagaiman firman Allah SWT, Qur'an, al-Ashr [103]:1-3, yang artinya :

1. *Demi masa.*
2. *Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,*
3. *Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Ayat tersebut diatas telah memberikan peringatan dengan menyatakan kerugian bagi manusia pada setiap waktu, kecuali orang beriman dan mengerjakan amal saleh, ini membuktikan betapa setiap orang senantiasa dalam posisi kerugian, dalam berbagai kesempatan, bagi umat muslim sesungguhnya menjadi pegangan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja untuk menghindari kerugian yang dimaksud dalam ayat tersebut di atas. Untuk mengatasi ancaman kerugian yang berpeluang menimpah manusia, baik sebagai karyawan atau profesi lainnya, maka diperlukan perencanaan kerja yang matang, cermat serta teliti dalam setiap program kerja dan kegiatan. Ayat tersebut sungguh membuktikan kebenaran Allah SWT, Yang Maha Mengetahui serta Maha Mengatur untuk memberikan yang terbaik bagi setiap hambanya.

6.9.4. Bahasan (H₄) Budaya organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kebiasaan anggota organisasi, atau anggota masyarakat yang bermakna ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, hukum dan adat istiadat masyarakat. Budaya organisasi Islami pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja dapat meningkat karena adanya kebiasaan yang baik, dimaksud adalah kebiasaan yang telah melekat pada karakter seorang karyawan yang terbangun dari lingkungannya baik secara langsung maupun tidak langsung, karena itu menjadi budaya baik, budaya yang menguntungkan baik terhadap sesama karyawan maupun terhadap lingkungan dan itulah budaya yang Islami, dapat dipastikan bahwa dengan budaya Islami tersebut akan mendorong kinerja karyawan, karena sesungguhnya setiap budaya yang berbasis Islami dapat dipahami akan memberikan manfaat bagi kehidupan dan lingkungannya, dapat di

lihat hasil data dan analisis menunjukkan hubungan variabel budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan analisis tersebut di mana pada sisi pandangan Qur'an, firman Allah SWT, Qur'an, At-Taubah[9]: 105, yang artinya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Kinerja dari karyawan yang diimpikan untuk dapat merubah dan meningkatkan prestasi melalui kinerja yang optimal, pada sesungguhnya Allah SWT telah memberikan petunjuknya untuk bekerja sebagaimana ayat tersebut, dengan demikian terbukti bahwa petunjuk dari-Nya adalah kebenaran yang hakiki.

6.9.5. Bahasan (H₅) Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis hubungan antara variabel motivasi kerja karyawan dengan variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Motivasi kerja tidak lain adalah keteladanan dari pemimpin organisasi, sebagaimana Rasulullah SAW menjadi tauladan bagi semua umat yang dikuatkan dalam firman Allah SWT, Qur'an, Al-Ashab[33]:21, yang artinya :

“Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (Depag, RI: 2007: 420)

Ayat tersebut membuktikan bahwa motivasi yang terbaik adalah adanya contoh, baik perilaku maupun teori (syarat-syarat kerja) semuanya menjadi bagian yang penting untuk memudahkan pemindahan pengetahuan dan teknis

penyelenggaraan dari suatu gagasan atau konsep dan tujuan organisasi. Diketahui bahwa baik penyandang motivasi maupun penyandang pelaku kinerja kedua saling memberi contoh dalam arti pemotivasi bukan hanya sampai pada tingkat mendorong kelompok pelaku kinerja, tetapi juga harus tampil lebih berprestasi (berkinerja tinggi), sehingga motivasi betul-betul dapat menggerakkan kinerja suatu organisasi. Uraian tersebut menggariskan bahwa keduanya saling mendukung, jika keduanya(kelompok motivasi dan kelompok kinerja) saling membutuhkan sehingga yang menjadi nilai pengukuran, sebagaimana firman Allah SWT,Qur'an,Al-i Imran[3]:132, yang artinya : *“Dan taatilah Allah dan rasul, supaya kamu diberi rahmat.”* (Depag, RI: 2007: 66)

Berdasar dari ayat tersebut, memberikan gambaran, betapa pentingnya ketaatan Kepada Allah dan Rasulnya, karena dengan modal ketaatan maka akan mendapat rahmat, jika seorang pada dasarnya memiliki ketaatan beragama(menjalankan perintah-Nya dan menjahui larangannya), maka seorang tersebut akan terbangun dalam jiwanya sifat disiplin dalam bekerja dan berkreasi.

Motivasi mempunyai muatan sebagai kekuatan untuk mempengaruhi dan mendorong kinerja (karyawan) adalah adanya, Aqidah, adanya Ibadah, dan adanya muamalat, sedangkan kinerja karyawan ditunjukkan dengan indikator, Ikhsan, Al-Khadim, dan ZIS. Uraian tersebut membuktikan akan kebenaran ayat-ayat Al-Qur'an Al-Ashab[33]:21 dan [Al-i Imran[3]:132], pada intinya adalah keteladanan dan ketaatan, sungguh benar firman Allah sebagai pedoman dalam segala urusan dan kepada-Nya lah kembali segala urusan.

6.9.6 Bahasan (H₆) Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi PERBANKAN belumlah secara kaffah menuruti ajaran Islam, sehingga hasilnya pun belum optimal, kepemimpinan yang dicontohkan adalah pada diri Rasulullah SAW, dimana sebagai dasarnya adalah budi pekerti luhur atau akhlak mulia (mengandung arti tabiat, budi pekerti, kebiasaan atau adat dan keperwiraan, kesatriaan, kejantanan, agama dan kemarahan), sementara kalangan mufasir berpendapat bahwa didalam al-Qur'an kata akhlak dalam bentuk jama' tercantum dalam surah al-Qalam yang isinya merupakan pujian kepada Nabi Muhammad SAW yang berakhlak sangat mulia, yaitu sebagai berikut: (sumber : Hamzah, dkk., IAIN Sunan Ampel. 2011:1-2)

انك لخلق عظى

Artinya :” *Dan sesungguhnya kamu (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti*

Kepemimpinan mengikuti akhlak seorang, karena dengan yang mulia seorang akan mudah diikuti dan disenangi sehingga mudah pula memberikan arahan atas apa yang diperintahkan. Kepemimpinan yang dimaksud dalam organisasi Perbankan, adalah kepemimpinan yang sifat spesifikit dimana diarahkan untuk memperoleh nilai produktif dari perusahaan atau organisasi, kepemimpinan yang mengutamakan manajemen produktif islami memiliki indikator (shiddiq, amanah, fathonah, tabligh dan istiqomah), mengapa hubungan kepemimpinan Islami berpengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, pada indikator istiqamah adalah rata-rata terendah dari indikator lainnya,

memberikan gambaran, bahwa karyawan belum memiliki tingkat ketekunan dan kebersihan hati khususnya yang berhubungan dengan variabel kesejahteraan, pada sisi lain sesungguhnya kesejahteraan erat kaitannya dengan rezeki yang kewenangan pengaturan rezeki tersebut datangnya dari Allah SWT, dapat dikatakan bahwa manusia hanyalah sebatas mengusahakan dan mengupayakan, namun kepada-Nya jualah yang menentukan. Karena itu hubungan variabel kepemimpinan dengan variabel Kesejahteraan mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Kondisi tersebut dapat dipetik hikmah dari firman Allah SWT, Qur'an, An-Najm[53]:3, yang artinya : *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.”*

Ayat tersebut memberikan kepastian akan apa yang diusahakan akan diperoleh dengan demikian kinerja pulalah yang menjadi dasar untuk bekerja secara optimal, merupakan jalur untuk mendapatkan ukuran kesejahteraan karyawan, secara konvensional tentunya kesejahteraan tidak lepas dari ukuran materi yang diperoleh dari setiap individu karyawan perbankan, namun pada bahasan kesejahteraan Islami, mempunyai ukuran tersendiri masing-masing dengan indikator, ad-Din, Al-Aql, An-Nafs, Al-Maal dan An-Nasl. Indikator tersebut pada pandangan Islam adalah bentuk perlindungan dan kebutuhan diri seorang dari komponen tersebut. Berkaitan dengan kesejahteraan karyawan berbasis Islami (syar'ie), firman Allah SWT, Qur'an, At-Thalaaq[65]:3, yang artinya :

“Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)-Nya. Sesungguhnya Allah Telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”.

Kesejahteraan karyawan adalah rezeki bagi setiap hamba yang diberikan oleh Allah SWT, Sabda Rasulullah SAW, yang artinya'

Sesungguhnya Ruhul Qudus (Malaikat Jibril) membisikkan dalam benakku bahwa jiwa tidak akan wafat sebelum lengkap dan sempurna rezekinya. Karena itu hendaklah kamu bertaqwa kepada Allah dan memperbaiki mata pencaharianmu. Apabila datangnya rezeki itu terlambat, janganlah kamu memburunya dengan jalan bermaksiat kepada Allah karena apa yang ada disisi Allah hanya bisa diraih dengan ketaatan kepada-Nya” (HR.Abudzar dan Al-Hakim).

Ayat dan Hadis tersebut semakin membangun keyakinan bahwa usaha dilakukan sungguh-sungguh, dengan mensyukuri rezeki dari Allah, melalui kerja yang profesional, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang tidak signifikan, sepanjang pengelolaan organisasi belum dilakukan secara kaffah.

6.9.7 Bahasan (H₇) Budaya organisasi Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan

Budaya organisasi Islami pada dasarnya dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, pada analisis kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang tidak signifikan, artinya bahwa budaya Islami adalah kebiasaan yang lahir ditengah masyarakat dan terbentuk dari pengaruh ajaran Islam, tuntunan budaya organisasi tersebut mempunyai arah untuk membentuk kegiatan organisasi berbasis Islami, lalu pertanyaannya kenapa hubungan kedua variabel tersebut menjadi tidak signifikan, alasannya adalah bahwa bahwa budaya terbentuk dengan paduan proses antara kondisi konvensional, berpadu dengan perkembangan ajaran Islam, sehingga tidak terjadi kemurnian perwujudan nilai-nilai Islami, variabel ini tidak konsisten (belum murni budaya Islami), sehingga kekuatan pengaruhnya tidak signifikan untuk mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Jika dilihat dari sisi pandangan Qur'an, As-Saff [61]:4

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”.

Ayat tersebut sejalan dengan tujuan fungsi budaya organisai Islami, karena apa yang diperintah oleh Allah SWT, tentang keteratur barisan dimaksudkan bahwa umat Islam sebaiknya tidak terpengaruh oleh budaya lain, karena akan mempengaruhi masyarakat dan pada gilirannya akan menggeser kemurnian ajaran Islam, benar saja adanya jika dilihat kondisi masyarakat umat Islam yang banyak meninggalkan ajaran sehingga kurang memahami ajarannya sendiri dan ketika itulah terjadi pergeseran nilai.

Jika telah berubah kemurnian ajaran Islam dapat dipastikan perlakuan organisai berbasis Islami akan mengantarkan umat kearah yang kurang Islami dan bertentangan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Pengaruh budaya organisasi Islami yang diharapkan untuk mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada Bank Syariah, adalah budaya yang berperan sebagai pengungkit nilai-nilai produktifitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dari sisi Islami pula. Betapa ayat tersebut telah menjadi panduan dalam segala sisi kehidupan manusia.

6.9.8. Bahasan (H₈) Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y₂), berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesejahteraan karyawan, dapat diyakini bahwa setiap usaha dari seorang atau kelompok akan memperoleh hasil “*Manjadda Wajadah*”

Siapa yang bersungguh pasti akan berhasil, demikian pula kinerja adalah prestasi yang diusahakan dengan sabar dan ikhlas akan melahirkan produktifitas

yang tinggi dan jika melakukan usaha yang berbasis kinerja, maka pilihannya adalah pekerjaan bermanfaat agar produksi tercipta nilai efisien, sebagaimana Sabda Rasulullah SAW, artinya *“Di antara baiknya, indahnya ke Islaman seseorang adalah yang selalu meninggalkan perbuatan yang tidak ada manfaatnya”*(HR. Tarmidzi). Bekerja adalah bagian dari kinerja organisasi Islami, karena tanpa kerja, maka prestasi pun tiada diperoleh, hal ini dapat dilihat atau dipedomani firman Allah SWT, Qur’an, As-Syarah[94]:7-8 yang artinya : *“Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”*

Ayat tersebut memberikan gambaran pengutan kinerja berbasis perencanaan, karena dengan perencanaan yang mantap dapat melahirkan keyakinan yang berdampak pada sesuatu kegiatan sesuai dengan aturan organisasi, serta memberikan manfaat bagi organisasi. Dalam hadis riwayat Iman Tirmidzi dari Abi Hurairah, Rasulullah bersabda sebagai berikut: *”Diantara baiknya, ke-Islaman seorang adalah meninggalkan yang tidak ada manfaatnya”*(HR.Tirmidzi)

Banyak ditemukan ditengan kegiatan organisasi, melakukan kegiatan yang diberikan kepada yang bukan ahlinya (Tidak profesional), sabda Rasulullah SAW, *”Apabila sebuah urusan diserahkan kepada bukan ahlinya maka tunggulah kerusakannya”*(HR.Buhari).

Ayat dan hadis tersebut memberikan petunjuk dan motivasi dalam rangka bekerja dengan kinerja yang profesional, salah satu tujuannya adalah memperoleh kesejahteraan yang optimal, dimaksud adalah kinerja yang dilakukan

berbasis Qur'an dan Hadis, salah satu ayat yang memberikan control terhadap rezeki (kesejahteraan) yang wajib diperoleh dengan cara yang halal dan baik (*halalan Thayyibah*), sebagaimana firman Allah SWT, Qur'an Al-Baqarah [2]: 168, yang artinya:

“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; Karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”

Inilah kebenaran Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk kepada umat manusia, kesemuanya hanya untuk manusia agar tidak terjerumus dalam kemaksiatan dan dapat selamat di dunia demikian pula di akhirat kelak. Kinerja karyawan yang profesional akan membentuk nilai karya yang berkualitas yang disenangi oleh masyarakat dan lingkungan serta memperoleh nilai kesejahteraan Islami sebagaimana, ukuran kesejahteraan yang Islami terdapat lima indikator, salah satu indikatornya adalah al-Maal yaitu harta benda, dimaksud adalah hasil usaha seorang karyawan dengan melalui pekerjaan yang ditekuni sehingga menjadi sumber pendapatan yang halal dan baik, kemudian diperuntukkan untuk menghidupi keluarganya. Allah senantiasa memberikan perlindungan kepada hambanya yang taat menjalankan perintah, serta menjauhi larangan-Nya sungguh benar firmanmu ya Allah, Tuhan yang Maha Bijaksana, Maha Mengatur untuk memberikan Rahmatnya kepada hambanya.

6.10. Keterbatasan Studi

Keterbatasan dari studi ini adalah bahwa Bank syari'ah di Indonesia semakin diminati oleh masyarakat dan khususnya di kota Makassar Sulawesi Selatan, peneliti telah melakukan survey sebanyak sepuluh bank syari'ah, hasilnya

adalah persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi Islami sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan Bank syari'ah di kota Makassar Sulawesi Selatan. Implementasi kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terlihat pada hasil analisis tersebut. Dapat ketahu bahwa penelitian ini terdiri dari 23 indikator dan lima variabel mempunyai pengaruh signifikan., dan tiga hubungan variable terhadap indikator tidak signifikan diperoleh kesimpulan bahwa persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, tetapi pengaruhnya melalui motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya peran kepemimpinan yang islami pada bank syariah di Kota Makassar Sulawesi Selatan yang baik serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dan juga melakukan pengembangan perusahaan dengan memberikan keyakinan pada karyawan dalam melakukan pengembangan akan mendorong peningkatan motivasi dalam diri karyawan. Pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkungan kerja tidak sehat, stress tinggi. Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, stress, lingkungan kerja. Sehingga adanya peran pemimpin Islami yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pemimpin Islami yang baik mampu memotivasi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi Islami yang ada dalam bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Hal ini ini ditunjukkan dengan hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan serta

sesama karyawan lainnya, serta perusahaan dalam menjalankan usahanya senantiasa memberikan rasa aman dan nyaman baik kepada *stakeholders* maupun terhadap sesama karyawan itu sendiri. Selain itu perusahaan juga selalu menanamkan jiwa kedisiplinan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Husnudzon merupakan indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi Islami yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa organisasi yang percaya akan kemampuan karyawan membuat organisasi tersebut dapat membuka peluang pengembangan karyawan sehingga membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari budaya organisasi Islami terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Karyawan senantiasa menjaga keyakinan dalam melakukan pekerjaannya didasarkan keimanan kepada Allah SWT dan rasul-rasul-Nya. Selain itu pemimpin Islami yang baik mampu memotivasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada kesejahteraan karyawan.

4. Berdasar dari hasil analisis dan pengamatan bahwa pemimpin atau menejer bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan telah mengimplementasikan kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi, memberikan contoh-contoh yang baik, mengayomi dan membimbing juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pengajian, pelatihan dan dalam hal peningkatan kualitas sumberdayanya (memiliki keterampilan) yang didasari dengan QS.Az-Zariyat ayat 56 yang artinya dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.

Selanjutnya dalam QS.Al-Baqarah ayat 30 yang artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat : Mereka berkata : ”Mengapa Engkau hendak menjadikan seorang (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah,padahal kami Dengan dasar ini bank syariahberfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

10. Sebagaimana hadist (as-Sunnah) riwayat Imam Bukhari yang berbunyi “sebaik-baik manusia di hadapan Allah SWT adalah yang keberadaannya dapat memberikan manfaat pada orang lain atau sesamanya.” Implementasi dari prinsip membagi manfaat dan resiko telah diimplementasikan seperti istilah penyaluran atau kredit pada bank konvensional maka pada bank Syari'ah istilahnya adalah pembiayaan. Dengan menggunakan prinsip bagi hasil yang dilakukan dalam akad mudharabah, manfaat atau keuntungan dibagi menurut kesepakatan kedua pihak yang dituangkan dalam kontrak. Apabila rugi, maka akan ditanggung pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat dari kelalaian si pengelola. Apabila kerugian akibat kelalaian pengelola, maka si pengelolah yang bertanggung jawab.

11. Para pemimpin/pengambil keputusan manajemen Bank Syari'ah di kota Makassar dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan selalu merujuk pada nilai-nilai ajaran Islam yang tertuang pada Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang artinya : “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam menilai kinerja karyawan, pimpinan bank Syari'ah memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

12. Hasil studi menemukan bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan Islami dan persepsi budaya organisasi Islami, dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bisa memberikan manfaat terhadap institusi dalam rangka pengembangan program berikutnya.
13. Kebijakan pemerintah tentang bank syari'ah sangat diperlukan dalam aspek penyehatan organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi untuk memberikan kemampuan daya saing.
14. Hasil akhir dari studi ini adalah menganalisis tingkat kesejahteraan karyawan bank syari'ah, yang dianalisis dan diukur dengan 23 indikator dari lima variable maka diasumsikan bahwa niat, keikhlasan, dan bekerja keras, taat pada aturan yang berlaku dan bekerja secara professional sangat berperan penting dalam implementasi kepemimpinan yang sehat dan kondusif dalam institusi yang dipimpinnya.

7.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Perlunya pengembangan status pendidikan karyawan agar kesejahteraan karyawan dapat meningkat.
2. Bank-bank syari'ah perlu mengadakan training-training pengembangan kemampuan karyawan bukan hanya dari sisi *skill* namun juga dari sisi spiritual.
3. Perlunya kebijakan dari pihak bank syari'ah bagi karyawan berprestasi sehingga motivasi dan kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Pentingnya kristalisasi nilai-nilai Islam pada kepemimpinan bank-bank syari'ah karena bisa menyebabkan meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tanri, 2006, *Profesi Manajemen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Louis. 1958. *A Management and Organization*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Alkin, Marvin C.1969. *Evaluation Theory Development*, Evaluation Comment, 2, 2-7.
- Anshari (1993), *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran Tentang Islam dan Ummatnya*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Bank Indonesia, 2002, *Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia 2002*, Jakarta : Bank Indonesia.
- , 2003, *Kajian Konsep Manajemen Bank Syariah*, Jakarta : DPBS-BI.
- , 2005, *Bank Sentral Republik Indonesia : Bisnis Indonesia*, Jakarta : PPSK-BI.
- , *Kajian Ekonomi Regional Provinsi Sulawesi Selatan Triwulan I-2012* (on line), (www.bi.go.id, diakses 13 September 2012)
- Barnard, I, Chester. 1992. *Organisasi dan manajemen, Struktur, Perilaku dan proses*. Jakarta: Gramedia.
- Beit-Hallahmy and Argyle (1997), *The Psychology of Religious, Behaviour, Belief and Experience, First edition*, London : Routledge
- Chapra, Umer. 2001. *The Future of Economics : An Islamic Perspective*, Jakarta: Shari'ah Economics and Banking Institute (SEBI)
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga.
- Dcrucker, Petter, F. 1997. *Managing in a Time of Great Change*. Terjemahan. Jakarta : PT. Elex Komputindo.
- Departemen Agama RI, 2008. *Al-Qur'an Terjemahan Dengan Transliterasi (Al-Huda)*. Jakarta : PT Krisna Daya Dinamika.
- Direktorat Kewilayahan 1. 2009. *Pola Kesenjangan Antar Daerah : Meninjau Konsep Kesenjangan Kesejahteraan*. Deputi Bidang Pengembangan Regional dan Otonomi Daerah.

- Ernie, T dan Kurniawan S, 2005, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor, Edisi 2*, Semarang : Fakultas Ekonomi Undip.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta; Penerbit Binarupa Aksara.
- Gymnastiar, Abdullah (2002), *Menjadi Muslim Prestatif. Mensinergikan Keunggulan Harmoni Dzikir-Fikir-Ihtiar*, MQS Pustaka Grafika: Bandung.
- Griffin, Keith, 1989, *Alternative Strategies for Economic Development*, Macmillan, London.
- _____, W. Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Heru, 2007, *Total Mangement Berbasis Al-Fatihah Inspirasi Indonesia Sukses*, Solo : Mitra Abadi Solo.
- Hughes, Bob & Mike Cotterell. 2002. *Software Project Management*. Edisi ke-3. McGraw - Hill, London.
- Indah Susilowati, 2003, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*, Semarang : Fakultas Ekonomi Undip.
- Inspirasi Usaha, Grafik Pertumbuhan Perbankan Syariah Meningkat (on line), (Inspirasi-usaha.com, diakses 13 September 2012).
- Kaplan. Robert S dan David Norton. 1996. *Balanced Scorecard : Transalting Startegi Info Action* : Harvard Business School
- Khan, M. Fahim, 1989, *Financial Modernization in 21st Century and Challenge for Islamic Banking, International Journal of Islamic Financial Services, Volume 1, Number 3, Oct-Dec*.
- Kroeber, A.L. & Clyde Kluckhohn, 1952, *Culture: A critical Review of Concepts and Definitions*, Cambridge. The Museum
- Lukitomo A, 1992, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Budaya Perusahaan*, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Ma'ruf, Amien, 2003, *Kata Pengantar Pada DSN-MUI Dan Bank Indonesia, Himpunan Fatwa Dewan Syari'ah Nasional*, Jakarta : DSN-MUI dan Bank Indonesia.

- Ma'ruf Hendri. 2005. *Pemasaran Ritel*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta (p3).
- Marcouludes and Heek, 1993, *Organizational Culture and Performance : Proposing and Testing Model*, Survey Hasil Disertasi.
- Nowack, Kenneth, 2004, *Does Leadership Practices Affect a Psychologically a Healthy Workplace? Working Paper*. Consulting Tools Inc.
- Nazir, 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003, *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pabundu T, 2005, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rao T. V, 2001, *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek*, Alih Bahasa Mulyana L, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Riduan, 2004, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis, Cetakan Kedua*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephens, 2001, *Perilaku Organisasi*, jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhailindo.
- Sathe, Vijay, 1983. *Culture and Related Corporate Realisties*, Richard D, Irwin inc, Illinois.
- Schein, Edgar, H. 1991. *Organizational Culture and Leadership*, Oxford Jossey Bass Publisher, San Fransisco.
- Schermerhorn, John R.j. 2008. *Managing Organizational Behavior*. Fourt Edition, John Willey and Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Selznick, Philip, 1957, *Leadership in administration : A sociological interpretation*, Harper & Row, New York
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendy, 1995, *Metofe Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES, Cetakan I Edisi Revisi.
- Solimun, 2002, *Structural Equation Modeling (SEM), Lisrel dan Amos*, Malang : Fakultas MIPA-Unibraw.
- Stoner, J.A.F, Freeman, and Gilbert. 1995. *Management*. Sixth Edition. Prentice-Hall

- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Ketiga*, Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Suprayitno, 1993, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja*, malang : Hasil Survey-PDL Asuransi Jiwa.
- Syafi'i, Antonio, 2007, *Muhammad SAW : The Super Leader Super Manager*, Jakarta, ProLM Centre.
- Ridwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Tasmara Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta : Penerbit PT. Dana Bakti Wakaf.
- Terry, GR dan Rue LW, 1982, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Ulrich, Dave 1998. Management Review. Intellectual Capital. Competence x Commitment. Sloan. Winter Edition.
- Yousef, 2000, *Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*, Bandung : Hasil Survey Disertasi-Unpad.
- Zadjuli, Suroso Imam, 1999, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surabaya : Fakultas Ekonomi Unair.
- , 1996, *Membentuk Manusia Menjadi Khalifah di Bumi Yang Madaniyah*, Surabaya : Pusat Studi Kebijakan Alternatif.
- , 2007, *Reformasi Ilmu Pengetahuan dan Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia*, Surabaya : Universitas Airlangga.

Lampiran 1

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

N a m a : Agus Salim H.R.
N i m : 90710207 D
Program Studi : S3 Ilmu Ekonomi Islam Pascasarjana Universitas Airlangga
Surabaya
Alamat Rumah : Jl. Jipang Raya Perumahan Villa Megasari Blok D No. 1
Makassar Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan :

1. Disertasi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Airlangga Surabaya maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Dalam Disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan sebutan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis disertasi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan paraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 4 Juli 2013

Yang membuat pernyataan,

Agus Salim H.R.
NIM : 90710207 D

Lampiran 2 Validitas Reabilitas

Correlations

Correlations

		Kepemimpi nan Islami
Shiddiq	Pearson Correlation	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Amanah	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Fathonah	Pearson Correlation	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Tabligh	Pearson Correlation	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Istiqomah	Pearson Correlation	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Correlations

Correlations

		Budaya Organisasi Islami
Azam	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Silaturrahmi/Ukhuah	Pearson Correlation	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Ta'awanu alalbirri	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Husnudzon	Pearson Correlation	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Tabassum	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
As-Salam	Pearson Correlation	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Berjamaah	Pearson Correlation	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	7

Correlations

Correlations

		Motivasi
Akidah	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Ibadan	Pearson Correlation	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Muamalat	Pearson Correlation	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	3

Correlations

Correlations

		Kinerja Kary awan
Ihsan	Pearson Correlation	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Al-Khadim	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Zis	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	3

Correlations

Correlations

		Kesejahteraan Karyawan
Ad-Din	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Al-Aql	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
An-Nafs	Pearson Correlation	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
Al-Maal	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139
An-Nasl	Pearson Correlation	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

Lampiran 3 Distribusi frekwensi

Frequencies

Statistics

		Shiddiq	Amanah	Fathonah	Tabligh	Istigomah
N	Valid	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,48	4,35	4,31	4,35	4,26

Frequency Table

Shiddiq

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	6,5	6,5	6,5
	4	54	38,8	38,8	45,3
	5	76	54,7	54,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Amanah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	5,8	5,8	5,8
	4	74	53,2	53,2	59,0
	5	57	41,0	41,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Fathonah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,4	1,4	1,4
	3	9	6,5	6,5	7,9
	4	72	51,8	51,8	59,7
	5	56	40,3	40,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Tabligh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,7	,7	,7
	3	5	3,6	3,6	4,3
	4	77	55,4	55,4	59,7
	5	56	40,3	40,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Istiqomah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	11,5	11,5	11,5
	4	71	51,1	51,1	62,6
	5	52	37,4	37,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

		Azam	Silaturrehmi/Ukhuah	Ta'awanu alalbirri	Husnudzon	Tabassum	As-Salam	Berjamaah
N	Valid	139	139	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,26	4,37	4,32	4,53	4,43	4,37	4,39

Frequency Table**Azam**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4,3	4,3	4,3
	4	91	65,5	65,5	69,8
	5	42	30,2	30,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Silaturrehmi/Ukhuah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,4	1,4	1,4
	4	83	59,7	59,7	61,2
	5	54	38,8	38,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Ta'awanu alalbirri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,2	2,2	2,2
	4	88	63,3	63,3	65,5
	5	48	34,5	34,5	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Husnudzon

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,4	1,4	1,4
	4	62	44,6	44,6	46,0
	5	75	54,0	54,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Tabassum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5,0	5,0	5,0
	4	65	46,8	46,8	51,8
	5	67	48,2	48,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

As-Salam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,2	2,2	2,2
	4	81	58,3	58,3	60,4
	5	55	39,6	39,6	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Berjamaah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3,6	3,6	3,6
	4	75	54,0	54,0	57,6
	5	59	42,4	42,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

		Akidah	Ibadan	Muamalat
N	Valid	139	139	139
	Missing	0	0	0
Mean		4,63	4,52	4,33

Frequency Table

Akidah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,2	2,2	2,2
	4	45	32,4	32,4	34,5
	5	91	65,5	65,5	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Ibadan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,7	,7	,7
	4	65	46,8	46,8	47,5
	5	73	52,5	52,5	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Muamalat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,4	1,4	1,4
	3	9	6,5	6,5	7,9
	4	69	49,6	49,6	57,6
	5	59	42,4	42,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Ihsan	Al-Khadim	Zis
N	Valid	139	139	139
	Missing	0	0	0
Mean		4,18	4,38	4,48

Frequency Table

Ihsan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,4	1,4	1,4
	3	9	6,5	6,5	7,9
	4	90	64,7	64,7	72,7
	5	38	27,3	27,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Al-Khadim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,7	,7	,7
	3	3	2,2	2,2	2,9
	4	77	55,4	55,4	58,3
	5	58	41,7	41,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Zis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3,6	3,6	3,6
	4	62	44,6	44,6	48,2
	5	72	51,8	51,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Ad-Din	Al-Aql	An-Naf s	Al-Maal	An-Nasl
N	Valid	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,47	4,47	4,25	4,32	4,43

Frequency Table

Ad-Din

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	5,8	5,8	5,8
	4	57	41,0	41,0	46,8
	5	74	53,2	53,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Al-Aql

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	2,9	2,9	2,9
	4	66	47,5	47,5	50,4
	5	69	49,6	49,6	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

An-Nafs

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,4	1,4	1,4
	3	11	7,9	7,9	9,4
	4	76	54,7	54,7	64,0
	5	50	36,0	36,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Al-Maal

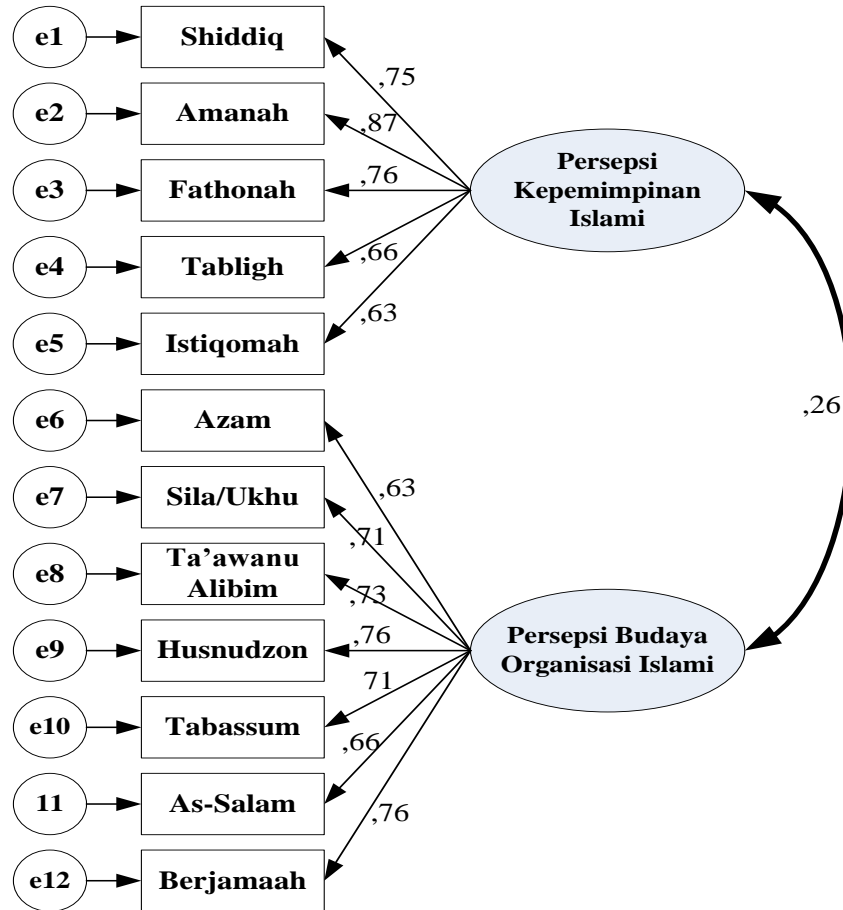
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,4	1,4	1,4
	3	10	7,2	7,2	8,6
	4	69	49,6	49,6	58,3
	5	58	41,7	41,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

An-Nasl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,7	,7	,7
	3	5	3,6	3,6	4,3
	4	65	46,8	46,8	51,1
	5	68	48,9	48,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Lampiran 4 CFA

EKSOGEN



GOODNES OFF FIT
 Chi_Square = 84,749
 Probability = ,001
 DF = 47
 RMSEA = ,076
 CMIN/DF = 1,803
 GFI = ,919
 AGFI = ,865
 CFI = ,954
 TLI = ,936

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

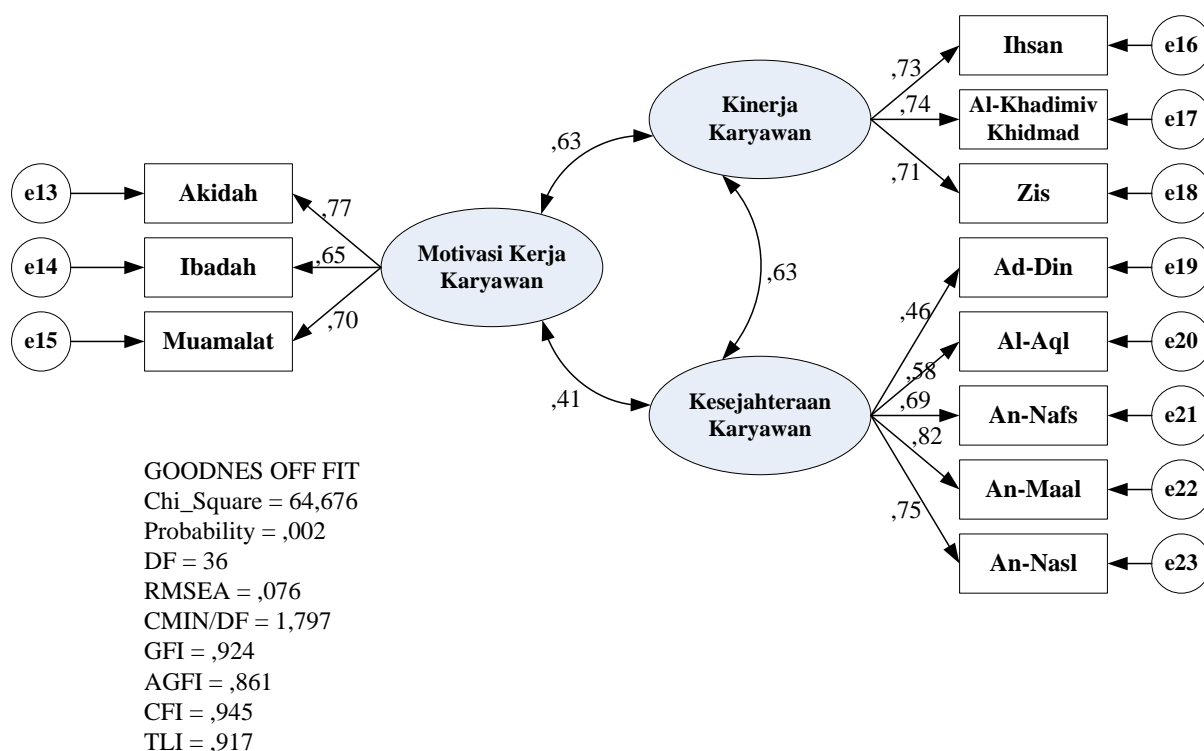
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1.4 <--- Kepemimpinan_Islami	,757	,093	8,176	***
X1.3 <--- Kepemimpinan_Islami	,971	,099	9,759	***
X1.2 <--- Kepemimpinan_Islami	1,000			
X1.5 <--- Kepemimpinan_Islami	,800	,104	7,689	***
X1.1 <--- Kepemimpinan_Islami	,900	,092	9,743	***
X2.4 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,950	,113	8,404	***
X2.3 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,879	,126	6,955	***
X2.2 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,847	,106	7,981	***
X2.5 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,987	,125	7,867	***
X2.1 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,780	,113	6,884	***
X2.6 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,815	,086	9,484	***
X2.7 <--- Budaya_Organisasi_Islami	1,000			

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1.4 <--- Kepemimpinan_Islami	,661
X1.3 <--- Kepemimpinan_Islami	,758
X1.2 <--- Kepemimpinan_Islami	,874
X1.5 <--- Kepemimpinan_Islami	,630
X1.1 <--- Kepemimpinan_Islami	,746
X2.4 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,761
X2.3 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,726
X2.2 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,713
X2.5 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,709
X2.1 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,625
X2.6 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,660
X2.7 <--- Budaya_Organisasi_Islami	,757

ENDOGEN



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1.3 <--- Motivasi	1,000			
Y1.2 <--- Motivasi	,723	,113	6,400	***
Y1.1 <--- Motivasi	,867	,129	6,696	***
Y2.1 <--- Kinerja_Karyawan	1,000			
Y2.2 <--- Kinerja_Karyawan	,955	,127	7,538	***
Y2.3 <--- Kinerja_Karyawan	,912	,126	7,212	***
Y3.2 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,578	,089	6,518	***
Y3.3 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,819	,104	7,877	***
Y3.4 <--- Kesejahteraan_Karyawan	1,000			
Y3.1 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,503	,100	5,046	***
Y3.5 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,843	,102	8,282	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1.3 <--- Motivasi	,695
Y1.2 <--- Motivasi	,651
Y1.1 <--- Motivasi	,773
Y2.1 <--- Kinerja_Karyawan	,735
Y2.2 <--- Kinerja_Karyawan	,743
Y2.3 <--- Kinerja_Karyawan	,707
Y3.2 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,577
Y3.3 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,685
Y3.4 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,823
Y3.1 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,458
Y3.5 <--- Kesejahteraan_Karyawan	,730

Lampiran 5 Univariate Outliers

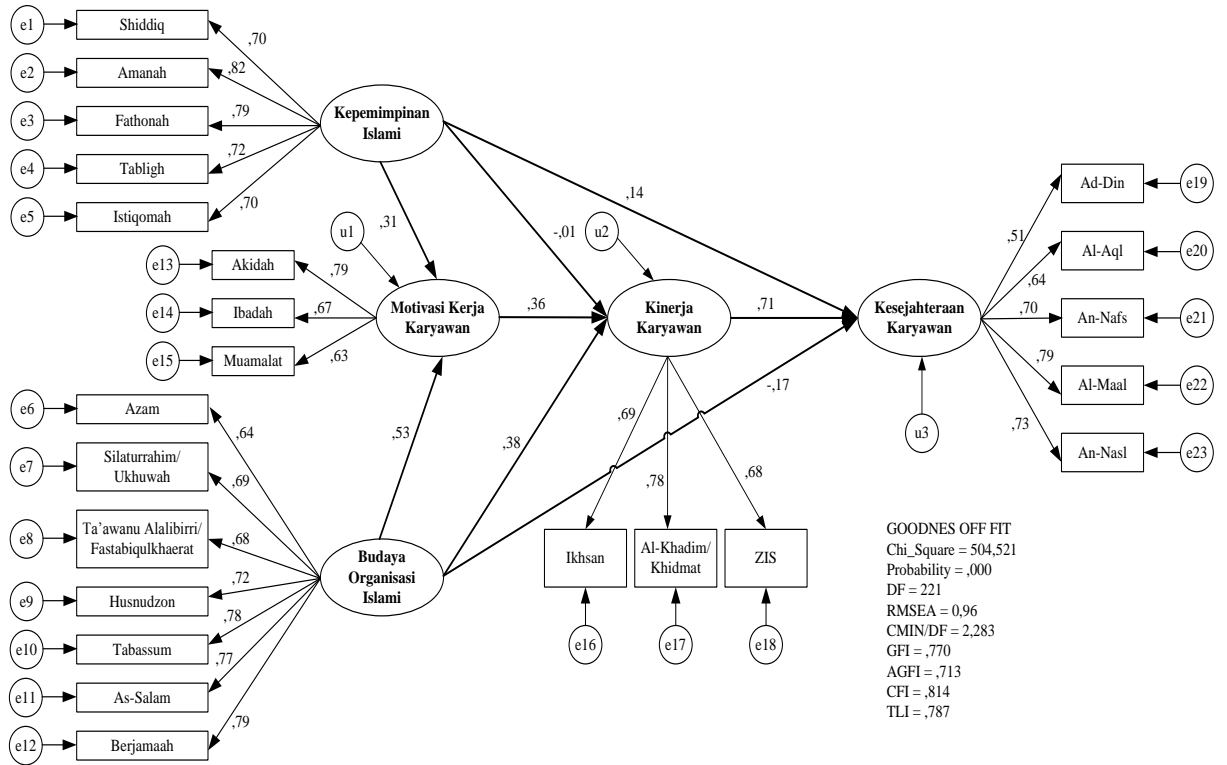
Descriptives

[DataSet1] E:\olah data\P Agus\Agussalim\DATA P Agus.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Shiddiq	139	-2,39809	,83817	,0000000	1,00000000
Zscore: Amanah	139	-2,29986	1,10100	,0000000	1,00000000
Zscore: Fathonah	139	-3,51116	1,05007	,0000000	1,00000000
Zscore: Tabligh	139	-3,00030	1,10100	,0000000	1,00000000
Zscore: Istiqomah	139	-1,93077	1,13640	,0000000	1,00000000
Zscore: Azam	139	-2,37816	1,39972	,0000000	1,00000000
Zscore: Silaturrahmi/Ukhuah	139	-2,67014	1,21624	,0000000	1,00000000
Zscore: Ta'awanu alalbirri	139	-2,57634	1,31617	,0000000	1,00000000
Zscore: Husnudzon	139	-2,88150	,89707	,0000000	1,00000000
Zscore: Tabassum	139	-2,42495	,96267	,0000000	1,00000000
Zscore: As-Salam	139	-2,59994	1,18427	,0000000	1,00000000
Zscore: Berjamaah	139	-2,48679	1,09522	,0000000	1,00000000
Zscore: Akidah	139	-3,10042	,69657	,0000000	1,00000000
Zscore: Ibadan	139	-2,94337	,93462	,0000000	1,00000000
Zscore: Muamalat	139	-3,51237	1,00818	,0000000	1,00000000
Zscore: Ihsan	139	-3,60335	1,35572	,0000000	1,00000000
Zscore: Al-Khadim	139	-3,17980	1,08599	,0000000	1,00000000
Zscore: Zis	139	-2,60384	,91008	,0000000	1,00000000
Zscore: Ad-Din	139	-2,43410	,86678	,0000000	1,00000000
Zscore: Al-Aql	139	-2,64136	,95814	,0000000	1,00000000
Zscore: An-Nafs	139	-3,40971	1,13294	,0000000	1,00000000
Zscore: Al-Maal	139	-3,45408	1,01906	,0000000	1,00000000
Zscore: An-Nasl	139	-4,38219	,89139	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	139				

Lampiran 6 : Model AWAL



Analysis Summary

Date and Time

Date: 01 Maret 2013

Time: 1:00:18

Title

Model awal: 02 Maret 2013 1:00

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 139

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	31	0	0	0	0	31
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	26	1	28	0	0	55
Total	57	1	28	0	0	86

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2.7	3,000	5,000	-,179	-,863	-,856	-2,061
X2.6	3,000	5,000	,072	,347	-1,061	-2,554
X2.1	3,000	5,000	,173	,834	-,384	-,925
X2.5	3,000	5,000	-,476	-2,291	-,678	-1,631
X2.2	3,000	5,000	,198	,952	-1,226	-2,951
X2.3	3,000	5,000	,263	1,265	-,883	-2,124
X2.4	3,000	5,000	-,395	-1,900	-1,201	-2,889
X1.1	3,000	5,000	-,764	-3,675	-,408	-,982
X1.5	3,000	5,000	-,315	-1,516	-,731	-1,760
X1.2	3,000	5,000	-,270	-1,302	-,685	-1,649
X1.3	2,000	5,000	-,729	-3,509	,773	1,860
X1.4	2,000	5,000	-,485	-2,334	,563	1,356
Y3.5	1,000	5,000	-1,342	-6,459	4,466	10,747
Y3.1	3,000	5,000	-,688	-3,312	-,488	-1,176
Y3.4	2,000	5,000	-,756	-3,638	,643	1,548
Y3.3	2,000	5,000	-,623	-3,000	,623	1,498
Y3.2	3,000	5,000	-,381	-1,833	-,913	-2,197
Y2.3	3,000	5,000	-,521	-2,508	-,729	-1,755
Y2.2	2,000	5,000	-,470	-2,261	,686	1,651
Y2.1	2,000	5,000	-,495	-2,381	1,354	3,257
Y1.1	3,000	5,000	-,995	-4,788	-,135	-,325
Y1.2	3,000	5,000	-,231	-1,112	-1,563	-3,761
Y1.3	2,000	5,000	-,781	-3,758	,760	1,830
Multivariate					110,496	19,208

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
112	73,691	,000	,000
127	56,350	,000	,000
84	51,385	,001	,000
68	49,562	,001	,000
82	48,581	,001	,000
126	47,871	,002	,000
128	45,841	,003	,000
80	42,948	,007	,000
137	42,497	,008	,000
136	39,064	,020	,000
24	38,669	,022	,000
9	38,377	,023	,000
2	37,727	,027	,000
102	37,594	,028	,000
59	37,220	,031	,000
58	35,528	,046	,001
49	35,443	,047	,000
106	34,985	,052	,000
62	34,744	,055	,000
23	34,290	,061	,000
38	34,248	,062	,000
130	34,218	,062	,000
76	34,098	,064	,000
73	33,837	,068	,000
6	33,526	,072	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
135	33,377	,075	,000
63	32,672	,087	,000
72	32,335	,093	,000
79	32,112	,098	,000
139	32,093	,098	,000
85	31,281	,116	,000
118	31,182	,118	,000
109	31,047	,122	,000
50	30,914	,125	,000
27	30,752	,129	,000
67	30,258	,142	,000
40	30,222	,143	,000
120	30,175	,144	,000
114	29,997	,149	,000
12	29,413	,167	,000
30	29,141	,176	,000
123	28,865	,185	,001
75	28,586	,194	,001
56	28,109	,212	,003
46	27,684	,228	,006
116	27,481	,236	,007
26	27,357	,241	,006
104	27,010	,256	,012
11	26,546	,276	,029
111	26,485	,279	,023
100	26,298	,287	,025
32	25,792	,311	,066
108	25,547	,323	,084
103	25,469	,327	,073
61	25,454	,327	,053
81	25,316	,334	,053
31	25,287	,336	,040
77	25,136	,343	,042
115	24,985	,351	,044
35	24,860	,358	,043
65	24,772	,362	,038
51	24,747	,363	,028
19	24,679	,367	,023
74	24,357	,384	,040
110	24,349	,385	,028
113	24,100	,398	,040
133	24,095	,399	,028
25	24,050	,401	,022
78	23,453	,435	,083
34	23,433	,436	,064
107	22,843	,470	,190
60	22,840	,470	,148
36	22,840	,470	,112
10	22,741	,476	,106
7	22,228	,507	,244
138	22,126	,513	,236
33	21,090	,576	,727
134	21,002	,581	,713
101	20,983	,582	,663
83	20,748	,596	,723

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
99	20,655	,602	,712
15	20,288	,624	,824
37	20,267	,626	,784
125	20,142	,633	,788
22	19,974	,643	,810
57	19,942	,645	,774
29	19,695	,660	,828
52	19,662	,662	,793
71	18,642	,722	,986
4	17,580	,780	1,000
87	17,235	,798	1,000
90	17,235	,798	1,000
66	16,888	,815	1,000
3	16,402	,838	1,000
92	15,056	,893	1,000
124	14,845	,900	1,000
121	14,799	,902	1,000
8	14,714	,905	1,000
18	14,576	,909	1,000
95	14,294	,918	1,000

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	276
Number of distinct parameters to be estimated:	55
Degrees of freedom (276 - 55):	221

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 504,521
Degrees of freedom = 221
Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi	<--- Kepemimpinan_Islami	,249	,076	3,286	,001
Motivasi	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,479	,092	5,210	***
Kinerja_Karyawan	<--- Motivasi	,386	,156	2,477	,013
Kinerja_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	-,007	,087	-,075	,940
Kinerja_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,363	,121	3,005	,003
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kinerja_Karyawan	,855	,180	4,760	***
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	,146	,095	1,545	,122
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	-,191	,142	-1,341	,180
Y1.3	<--- Motivasi	,998	,153	6,522	***
Y1.2	<--- Motivasi	,831	,120	6,913	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1.1	<--- Motivasi	1,000			
Y2.1	<--- Kinerja_Karyawan	,944	,128	7,362	***
Y2.2	<--- Kinerja_Karyawan	1,000			
Y2.3	<--- Kinerja_Karyawan	,877	,120	7,280	***
Y3.2	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,671	,094	7,169	***
Y3.3	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,867	,111	7,820	***
Y3.4	<--- Kesejahteraan_Karyawan	1,000			
Y3.1	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,578	,103	5,598	***
Y3.5	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,874	,107	8,158	***
X1.4	<--- Kepemimpinan_Islami	,808	,094	8,554	***
X1.3	<--- Kepemimpinan_Islami	1,000			
X1.2	<--- Kepemimpinan_Islami	,927	,093	9,953	***
X1.5	<--- Kepemimpinan_Islami	,881	,105	8,388	***
X1.1	<--- Kepemimpinan_Islami	,827	,100	8,295	***
X2.4	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,829	,096	8,674	***
X2.3	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,703	,095	7,438	***
X2.2	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,776	,093	8,300	***
X2.5	<--- Budaya_Organisasi_Islami	1,000			
X2.1	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,732	,097	7,526	***
X2.6	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,890	,094	9,442	***
X2.7	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,962	,099	9,700	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Motivasi	<--- Kepemimpinan_Islami	,310
Motivasi	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,527
Kinerja_Karyawan	<--- Motivasi	,365
Kinerja_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	-,008
Kinerja_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,377
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kinerja_Karyawan	,713
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	,144
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	-,165
Y1.3	<--- Motivasi	,629
Y1.2	<--- Motivasi	,674
Y1.1	<--- Motivasi	,794
Y2.1	<--- Kinerja_Karyawan	,691
Y2.2	<--- Kinerja_Karyawan	,777
Y2.3	<--- Kinerja_Karyawan	,682
Y3.2	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,640
Y3.3	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,697
Y3.4	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,791
Y3.1	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,506
Y3.5	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,727
X1.4	<--- Kepemimpinan_Islami	,717
X1.3	<--- Kepemimpinan_Islami	,794
X1.2	<--- Kepemimpinan_Islami	,823
X1.5	<--- Kepemimpinan_Islami	,705
X1.1	<--- Kepemimpinan_Islami	,698
X2.4	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,720
X2.3	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,629
X2.2	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,693
X2.5	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,779
X2.1	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,636
X2.6	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,774
X2.7	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,793

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepemimpinan_Islami <--> Budaya_Organisasi_Islami	,063	,024	2,568	,010

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepemimpinan_Islami <--> Budaya_Organisasi_Islami	,262

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepemimpinan_Islami	,270	,051	5,310	***	
Budaya_Organisasi_Islami	,210	,040	5,252	***	
u1	,094	,024	3,972	***	
u2	,109	,026	4,134	***	
u3	,152	,037	4,116	***	
e15	,264	,038	6,913	***	
e14	,144	,022	6,504	***	
e13	,102	,022	4,643	***	
e16	,190	,029	6,587	***	
e17	,128	,024	5,407	***	
e18	,172	,026	6,669	***	
e20	,181	,025	7,196	***	
e21	,223	,033	6,789	***	
e22	,167	,030	5,610	***	
e19	,271	,035	7,762	***	
e23	,190	,029	6,493	***	
e4	,167	,024	7,022	***	
e3	,159	,026	6,215	***	
e2	,111	,019	5,727	***	
e5	,212	,030	7,110	***	
e1	,194	,027	7,156	***	
e9	,134	,018	7,266	***	
e8	,158	,021	7,676	***	
e7	,137	,018	7,415	***	
e10	,136	,020	6,811	***	
e6	,166	,022	7,653	***	
e11	,111	,016	6,854	***	
e12	,115	,017	6,667	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,479	,249	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,548	,089	,386	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,278	,223	,330	,855	,000
X2.7	,962	,000	,000	,000	,000
X2.6	,890	,000	,000	,000	,000
X2.1	,732	,000	,000	,000	,000
X2.5	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,776	,000	,000	,000	,000
X2.3	,703	,000	,000	,000	,000

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
X2.4	,829	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,827	,000	,000	,000
X1.5	,000	,881	,000	,000	,000
X1.2	,000	,927	,000	,000	,000
X1.3	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,808	,000	,000	,000
Y3.5	,243	,194	,288	,747	,874
Y3.1	,161	,129	,191	,494	,578
Y3.4	,278	,223	,330	,855	1,000
Y3.3	,241	,193	,286	,741	,867
Y3.2	,187	,149	,221	,573	,671
Y2.3	,481	,079	,339	,877	,000
Y2.2	,548	,089	,386	1,000	,000
Y2.1	,518	,084	,365	,944	,000
Y1.1	,479	,249	1,000	,000	,000
Y1.2	,398	,207	,831	,000	,000
Y1.3	,478	,248	,998	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,527	,310	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,570	,106	,365	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,241	,219	,260	,713	,000
X2.7	,793	,000	,000	,000	,000
X2.6	,774	,000	,000	,000	,000
X2.1	,636	,000	,000	,000	,000
X2.5	,779	,000	,000	,000	,000
X2.2	,693	,000	,000	,000	,000
X2.3	,629	,000	,000	,000	,000
X2.4	,720	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,698	,000	,000	,000
X1.5	,000	,705	,000	,000	,000
X1.2	,000	,823	,000	,000	,000
X1.3	,000	,794	,000	,000	,000
X1.4	,000	,717	,000	,000	,000
Y3.5	,175	,159	,189	,519	,727
Y3.1	,122	,111	,132	,361	,506
Y3.4	,191	,173	,206	,564	,791
Y3.3	,168	,153	,181	,497	,697
Y3.2	,154	,140	,167	,457	,640
Y2.3	,389	,072	,249	,682	,000
Y2.2	,443	,082	,284	,777	,000
Y2.1	,394	,073	,252	,691	,000
Y1.1	,418	,246	,794	,000	,000
Y1.2	,355	,209	,674	,000	,000
Y1.3	,331	,195	,629	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,479	,249	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,363	-,007	,386	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	-,191	,146	,000	,855	,000
X2.7	,962	,000	,000	,000	,000
X2.6	,890	,000	,000	,000	,000
X2.1	,732	,000	,000	,000	,000
X2.5	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,776	,000	,000	,000	,000
X2.3	,703	,000	,000	,000	,000
X2.4	,829	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,827	,000	,000	,000
X1.5	,000	,881	,000	,000	,000
X1.2	,000	,927	,000	,000	,000
X1.3	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,808	,000	,000	,000
Y3.5	,000	,000	,000	,000	,874
Y3.1	,000	,000	,000	,000	,578
Y3.4	,000	,000	,000	,000	1,000
Y3.3	,000	,000	,000	,000	,867
Y3.2	,000	,000	,000	,000	,671
Y2.3	,000	,000	,000	,877	,000
Y2.2	,000	,000	,000	1,000	,000
Y2.1	,000	,000	,000	,944	,000
Y1.1	,000	,000	1,000	,000	,000
Y1.2	,000	,000	,831	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,998	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,527	,310	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,377	-,008	,365	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	-,165	,144	,000	,713	,000
X2.7	,793	,000	,000	,000	,000
X2.6	,774	,000	,000	,000	,000
X2.1	,636	,000	,000	,000	,000
X2.5	,779	,000	,000	,000	,000
X2.2	,693	,000	,000	,000	,000
X2.3	,629	,000	,000	,000	,000
X2.4	,720	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,698	,000	,000	,000
X1.5	,000	,705	,000	,000	,000
X1.2	,000	,823	,000	,000	,000
X1.3	,000	,794	,000	,000	,000
X1.4	,000	,717	,000	,000	,000
Y3.5	,000	,000	,000	,000	,727
Y3.1	,000	,000	,000	,000	,506

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Y3.4	,000	,000	,000	,000	,791
Y3.3	,000	,000	,000	,000	,697
Y3.2	,000	,000	,000	,000	,640
Y2.3	,000	,000	,000	,682	,000
Y2.2	,000	,000	,000	,777	,000
Y2.1	,000	,000	,000	,691	,000
Y1.1	,000	,000	,794	,000	,000
Y1.2	,000	,000	,674	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,629	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,185	,096	,000	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,469	,077	,330	,000	,000
X2.7	,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000
X2.5	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000
X1.5	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,000	,000	,000	,000
Y3.5	,243	,194	,288	,747	,000
Y3.1	,161	,129	,191	,494	,000
Y3.4	,278	,223	,330	,855	,000
Y3.3	,241	,193	,286	,741	,000
Y3.2	,187	,149	,221	,573	,000
Y2.3	,481	,079	,339	,000	,000
Y2.2	,548	,089	,386	,000	,000
Y2.1	,518	,084	,365	,000	,000
Y1.1	,479	,249	,000	,000	,000
Y1.2	,398	,207	,000	,000	,000
Y1.3	,478	,248	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,192	,113	,000	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,406	,075	,260	,000	,000
X2.7	,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
X2.5	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000
X1.5	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,000	,000	,000	,000
Y3.5	,175	,159	,189	,519	,000
Y3.1	,122	,111	,132	,361	,000
Y3.4	,191	,173	,206	,564	,000
Y3.3	,168	,153	,181	,497	,000
Y3.2	,154	,140	,167	,457	,000
Y2.3	,389	,072	,249	,000	,000
Y2.2	,443	,082	,284	,000	,000
Y2.1	,394	,073	,252	,000	,000
Y1.1	,418	,246	,000	,000	,000
Y1.2	,355	,209	,000	,000	,000
Y1.3	,331	,195	,000	,000	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e11 <--> e12	17,776	,048
e6 <--> e11	5,910	-,031
e10 <--> e11	4,272	,025
e7 <--> u1	4,666	-,028
e7 <--> e12	5,303	-,028
e7 <--> e11	7,832	-,033
e7 <--> e6	18,032	,059
e8 <--> e12	8,981	-,039
e8 <--> e10	6,495	-,036
e8 <--> e7	15,177	,053
e9 <--> e11	5,032	-,027
e9 <--> e8	7,658	,038
e1 <--> Budaya_Organisasi_Islami	4,981	,042
e1 <--> u1	15,610	-,062
e1 <--> e12	5,177	-,034
e1 <--> e7	10,260	,050
e5 <--> u2	10,692	,056
e5 <--> u3	5,540	,048
e5 <--> e11	9,421	-,047
e2 <--> e1	15,051	,059
e2 <--> e5	8,664	-,047
e3 <--> u1	10,306	,048
e3 <--> e11	4,328	,029
e4 <--> e10	4,573	-,032
e4 <--> e9	4,857	,032
e4 <--> e5	8,014	,051
e19 <--> Budaya_Organisasi_Islami	4,084	,043

	M.I.	Par Change
e22 <--> e10	4,278	,034
e21 <--> e12	5,152	,037
e21 <--> e10	7,162	-,047
e21 <--> e1	6,260	-,051
e20 <--> e12	5,352	-,033
e20 <--> e19	11,218	,069
e20 <--> e22	4,532	-,038
e18 <--> e20	6,469	-,044
e17 <--> e23	4,490	,036
e17 <--> e20	5,104	,036
e16 <--> e6	4,884	,038
e13 <--> u3	4,493	-,035
e13 <--> e19	4,173	,036
e13 <--> e18	8,467	,044
e13 <--> e16	6,353	-,040
e14 <--> e6	5,472	-,035
e14 <--> e1	17,571	-,070
e14 <--> e2	4,604	,029
e14 <--> e21	9,017	,054
e15 <--> u2	4,776	,042
e15 <--> u3	5,487	,054
e15 <--> e5	6,221	,058
e15 <--> e2	5,305	-,042
e15 <--> e18	4,719	-,046
e15 <--> e16	15,438	,088

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
X2.7 <--- X2.6	6,247	,151
X2.7 <--- X2.3	5,135	-,141
X2.7 <--- Y3.3	4,174	,099
X2.6 <--- X2.7	5,666	,132
X2.1 <--- X2.2	8,544	,205
X2.1 <--- Y2.1	4,913	,132
X2.5 <--- X1.4	5,041	-,131
X2.2 <--- X2.1	10,068	,199
X2.2 <--- X2.3	8,611	,190
X2.2 <--- X1.1	5,208	,123
X2.2 <--- Y1.3	4,659	-,108
X2.3 <--- X2.2	7,189	,183
X2.4 <--- X2.3	4,351	,135
X1.1 <--- Budaya_Organisasi_Islami	4,561	,197
X1.1 <--- X2.1	4,578	,162
X1.1 <--- X2.5	5,826	,164
X1.1 <--- X2.2	12,945	,280
X1.1 <--- X2.3	4,943	,174
X1.1 <--- Y3.3	4,199	-,124
X1.1 <--- Y1.2	13,276	-,283
X1.5 <--- Kesejahteraan_Karyawan	7,962	,244

	M.I.	Par Change
X1.5 <--- X2.6	7,734	-,221
X1.5 <--- Y3.4	4,138	,128
X1.5 <--- Y3.3	8,105	,181
X1.5 <--- Y3.2	6,088	,187
X1.2 <--- X1.1	7,126	,143
X1.2 <--- X1.5	4,013	-,102
X1.2 <--- Y3.2	5,612	-,141
X1.2 <--- Y1.3	4,073	-,101
X1.3 <--- Motivasi	4,648	,221
X1.3 <--- Y1.1	4,860	,161
X1.3 <--- Y1.2	5,542	,175
Y3.1 <--- X2.7	4,289	,170
Y3.1 <--- X2.6	4,457	,183
Y3.1 <--- Y3.2	5,931	,201
Y3.1 <--- Y1.1	5,892	,211
Y3.3 <--- X2.5	6,396	-,187
Y3.3 <--- Y1.2	4,025	,170
Y3.2 <--- Y3.1	7,945	,179
Y2.3 <--- X2.7	4,199	,141
Y2.3 <--- X2.4	4,016	,146
Y2.3 <--- Y3.2	5,667	-,165
Y2.3 <--- Y1.1	7,671	,203
Y2.1 <--- Y1.3	5,258	,141
Y1.1 <--- Y3.4	4,381	-,104
Y1.1 <--- Y3.3	5,940	-,123
Y1.2 <--- X2.1	5,727	-,160
Y1.2 <--- X1.1	5,525	-,135
Y1.2 <--- Y3.3	6,538	,137
Y1.3 <--- Kesejahteraan_Karyawan	6,410	,245
Y1.3 <--- X1.5	4,484	,153
Y1.3 <--- Y3.4	6,966	,185
Y1.3 <--- Y3.3	4,204	,146
Y1.3 <--- Y3.2	4,603	,182
Y1.3 <--- Y2.1	10,796	,256

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	10	-,790	9999,000	1741,590	0	9999,000
1	e	6	-,094	3,584	945,962	20	,314
2	e	1	-,068	1,604	613,078	4	,819
3	e	0	55,676	,916	526,899	5	,911
4	e	0	22,850	,702	514,113	2	,000
5	e	0	21,186	,322	505,110	1	1,099
6	e	0	20,398	,083	504,537	1	1,093
7	e	0	21,378	,015	504,521	1	1,025
8	e	0	21,384	,001	504,521	1	1,001

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	55	504,521	221	,000	2,283
Saturated model	276	,000	0		
Independence model	23	1774,989	253	,000	7,016

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,026	,770	,713	,617
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,100	,323	,261	,296

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,716	,675	,818	,787	,814
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,874	,625	,711
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	283,521	222,043	352,719
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1521,989	1392,097	1659,321

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,656	2,054	1,609	2,556
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	12,862	11,029	10,088	12,024

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,096	,085	,108	,000
Independence model	,209	,200	,218	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	614,521	637,679	775,917	830,917
Saturated model	552,000	668,211	1361,915	1637,915
Independence model	1820,989	1830,673	1888,482	1911,482

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4,453	4,008	4,954	4,621
Saturated model	4,000	4,000	4,000	4,842
Independence model	13,196	12,254	14,191	13,266

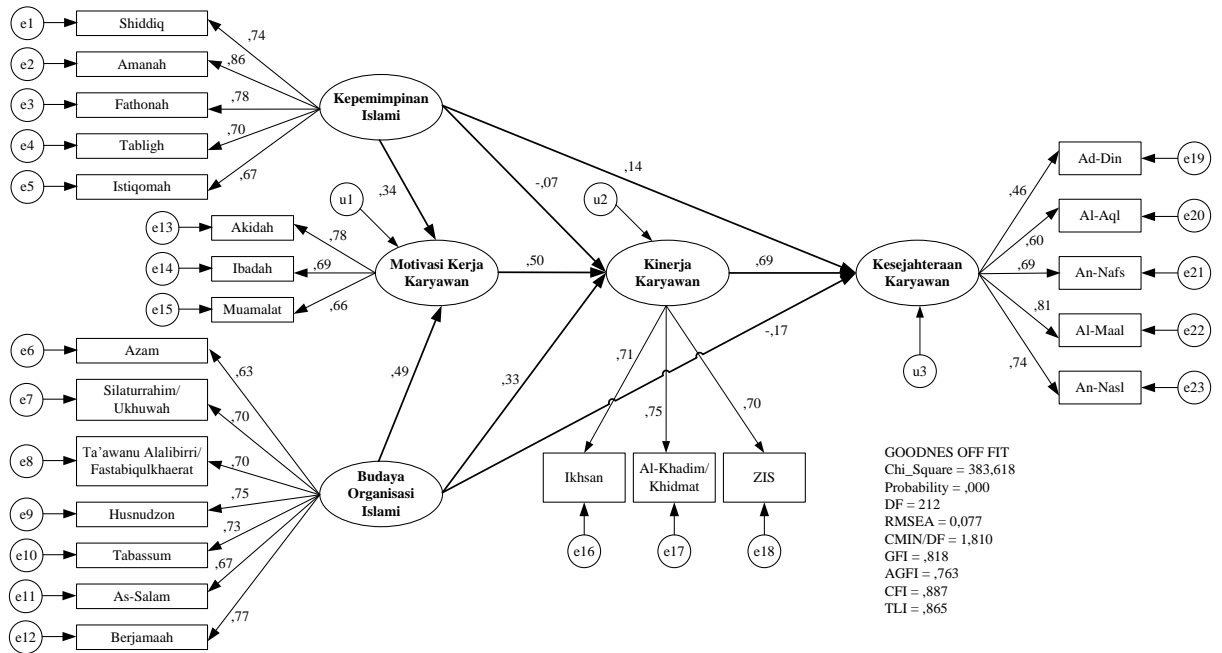
HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	71	75
Independence model	23	24

Execution time summary

Minimization: ,015
 Miscellaneous: ,703
 Bootstrap: ,000
 Total: ,718

Lampiran 7 : Model Akhir



Analysis Summary

Date and Time

Date: 02 Maret 2013
Time: 0:36:28

Title

Model akhir: 02 Maret 2013 0:36

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.
Sample size = 139

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.
Sample size = 139

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2.7	3,000	5,000	-,179	-,863	-,856	-2,061
X2.6	3,000	5,000	,072	,347	-1,061	-2,554
X2.1	3,000	5,000	,173	,834	-,384	-,925
X2.5	3,000	5,000	-,476	-2,291	-,678	-1,631
X2.2	3,000	5,000	,198	,952	-1,226	-2,951
X2.3	3,000	5,000	,263	1,265	-,883	-2,124
X2.4	3,000	5,000	-,395	-1,900	-1,201	-2,889
X1.1	3,000	5,000	-,764	-3,675	-,408	-,982

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.5	3,000	5,000	-,315	-1,516	-,731	-1,760
X1.2	3,000	5,000	-,270	-1,302	-,685	-1,649
X1.3	2,000	5,000	-,729	-3,509	,773	1,860
X1.4	2,000	5,000	-,485	-2,334	,563	1,356
Y3.5	1,000	5,000	-1,342	-6,459	4,466	10,747
Y3.1	3,000	5,000	-,688	-3,312	-,488	-1,176
Y3.4	2,000	5,000	-,756	-3,638	,643	1,548
Y3.3	2,000	5,000	-,623	-3,000	,623	1,498
Y3.2	3,000	5,000	-,381	-1,833	-,913	-2,197
Y2.3	3,000	5,000	-,521	-2,508	-,729	-1,755
Y2.2	2,000	5,000	-,470	-2,261	,686	1,651
Y2.1	2,000	5,000	-,495	-2,381	1,354	3,257
Y1.1	3,000	5,000	-,995	-4,788	-,135	-,325
Y1.2	3,000	5,000	-,231	-1,112	-1,563	-3,761
Y1.3	2,000	5,000	-,781	-3,758	,760	1,830
Multivariate					110,496	19,208

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
112	73,691	,000	,000
127	56,350	,000	,000
84	51,385	,001	,000
68	49,562	,001	,000
82	48,581	,001	,000
126	47,871	,002	,000
128	45,841	,003	,000
80	42,948	,007	,000
137	42,497	,008	,000
136	39,064	,020	,000
24	38,669	,022	,000
9	38,377	,023	,000
2	37,727	,027	,000
102	37,594	,028	,000
59	37,220	,031	,000
58	35,528	,046	,001
49	35,443	,047	,000
106	34,985	,052	,000
62	34,744	,055	,000
23	34,290	,061	,000
38	34,248	,062	,000
130	34,218	,062	,000
76	34,098	,064	,000
73	33,837	,068	,000
6	33,526	,072	,000
135	33,377	,075	,000
63	32,672	,087	,000
72	32,335	,093	,000
79	32,112	,098	,000
139	32,093	,098	,000
85	31,281	,116	,000
118	31,182	,118	,000
109	31,047	,122	,000
50	30,914	,125	,000
27	30,752	,129	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
67	30,258	,142	,000
40	30,222	,143	,000
120	30,175	,144	,000
114	29,997	,149	,000
12	29,413	,167	,000
30	29,141	,176	,000
123	28,865	,185	,001
75	28,586	,194	,001
56	28,109	,212	,003
46	27,684	,228	,006
116	27,481	,236	,007
26	27,357	,241	,006
104	27,010	,256	,012
11	26,546	,276	,029
111	26,485	,279	,023
100	26,298	,287	,025
32	25,792	,311	,066
108	25,547	,323	,084
103	25,469	,327	,073
61	25,454	,327	,053
81	25,316	,334	,053
31	25,287	,336	,040
77	25,136	,343	,042
115	24,985	,351	,044
35	24,860	,358	,043
65	24,772	,362	,038
51	24,747	,363	,028
19	24,679	,367	,023
74	24,357	,384	,040
110	24,349	,385	,028
113	24,100	,398	,040
133	24,095	,399	,028
25	24,050	,401	,022
78	23,453	,435	,083
34	23,433	,436	,064
107	22,843	,470	,190
60	22,840	,470	,148
36	22,840	,470	,112
10	22,741	,476	,106
7	22,228	,507	,244
138	22,126	,513	,236
33	21,090	,576	,727
134	21,002	,581	,713
101	20,983	,582	,663
83	20,748	,596	,723
99	20,655	,602	,712
15	20,288	,624	,824
37	20,267	,626	,784
125	20,142	,633	,788
22	19,974	,643	,810
57	19,942	,645	,774
29	19,695	,660	,828
52	19,662	,662	,793
71	18,642	,722	,986
4	17,580	,780	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	17,235	,798	1,000
90	17,235	,798	1,000
66	16,888	,815	1,000
3	16,402	,838	1,000
92	15,056	,893	1,000
124	14,845	,900	1,000
121	14,799	,902	1,000
8	14,714	,905	1,000
18	14,576	,909	1,000
95	14,294	,918	1,000

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 276
Number of distinct parameters to be estimated: 64
Degrees of freedom (276 - 64): 212

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 383,618
Degrees of freedom = 212
Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi	<--- Kepemimpinan_Islami	,288	,083	3,485	***
Motivasi	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,499	,109	4,598	***
Kinerja_Karyawan	<--- Motivasi	,493	,145	3,391	***
Kinerja_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	-,057	,089	-,648	,517
Kinerja_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	,332	,125	2,664	,008
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kinerja_Karyawan	,875	,189	4,623	***
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Kepemimpinan_Islami	,145	,098	1,473	,141
Kesejahteraan_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi_Islami	-,214	,157	-1,369	,171
Y1.3	<--- Motivasi	1,000			
Y1.2	<--- Motivasi	,815	,122	6,682	***
Y1.1	<--- Motivasi	,946	,134	7,077	***
Y2.1	<--- Kinerja_Karyawan	1,000			
Y2.2	<--- Kinerja_Karyawan	,994	,132	7,514	***
Y2.3	<--- Kinerja_Karyawan	,924	,130	7,111	***
Y3.2	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,618	,092	6,725	***
Y3.3	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,846	,108	7,807	***
Y3.4	<--- Kesejahteraan_Karyawan	1,000			
Y3.1	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,513	,102	5,014	***
Y3.5	<--- Kesejahteraan_Karyawan	,867	,105	8,268	***
X1.4	<--- Kepemimpinan_Islami	,799	,096	8,348	***

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X1.3	<---	Kepemimpinan_Islami	1,000			
X1.2	<---	Kepemimpinan_Islami	,979	,093	10,480	***
X1.5	<---	Kepemimpinan_Islami	,847	,107	7,924	***
X1.1	<---	Kepemimpinan_Islami	,910	,098	9,308	***
X2.4	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,923	,106	8,690	***
X2.3	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,833	,119	6,976	***
X2.2	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,818	,100	8,192	***
X2.5	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,992	,118	8,376	***
X2.1	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,771	,108	7,156	***
X2.6	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,817	,083	9,897	***
X2.7	<---	Budaya_Organisasi_Islami	1,000			

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Motivasi	<---	Kepemimpinan_Islami	,339
Motivasi	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,494
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi	,501
Kinerja_Karyawan	<---	Kepemimpinan_Islami	-,069
Kinerja_Karyawan	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,334
Kesejahteraan_Karyawan	<---	Kinerja_Karyawan	,693
Kesejahteraan_Karyawan	<---	Kepemimpinan_Islami	,137
Kesejahteraan_Karyawan	<---	Budaya_Organisasi_Islami	-,171
Y1.3	<---	Motivasi	,658
Y1.2	<---	Motivasi	,689
Y1.1	<---	Motivasi	,776
Y2.1	<---	Kinerja_Karyawan	,713
Y2.2	<---	Kinerja_Karyawan	,749
Y2.3	<---	Kinerja_Karyawan	,697
Y3.2	<---	Kesejahteraan_Karyawan	,603
Y3.3	<---	Kesejahteraan_Karyawan	,694
Y3.4	<---	Kesejahteraan_Karyawan	,808
Y3.1	<---	Kesejahteraan_Karyawan	,459
Y3.5	<---	Kesejahteraan_Karyawan	,737
X1.4	<---	Kepemimpinan_Islami	,699
X1.3	<---	Kepemimpinan_Islami	,782
X1.2	<---	Kepemimpinan_Islami	,856
X1.5	<---	Kepemimpinan_Islami	,668
X1.1	<---	Kepemimpinan_Islami	,735
X2.4	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,754
X2.3	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,702
X2.2	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,700
X2.5	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,727
X2.1	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,630
X2.6	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,672
X2.7	<---	Budaya_Organisasi_Islami	,772

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepemimpinan_Islami	<-->	Budaya_Organisasi_Islami	,055	,022	2,458	,014
e20	<-->	e19	,074	,024	3,145	,002
e13	<-->	e16	-,061	,017	-3,562	***
e11	<-->	e12	,059	,015	3,783	***
e14	<-->	e1	-,075	,017	-4,561	***
e7	<-->	e6	,046	,015	3,176	,001

			Estimate	S.E.	C.R.	P
e1	<-->	e7	,046	,013	3,442	***
e10	<-->	e11	,049	,014	3,474	***
e8	<-->	e12	-,046	,012	-3,722	***
e14	<-->	e16	-,059	,016	-3,600	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kepemimpinan_Islami	<-->	Budaya_Organisasi_Islami	,250
e20	<-->	e19	,312
e13	<-->	e16	-,435
e11	<-->	e12	,426
e14	<-->	e1	-,470
e7	<-->	e6	,314
e1	<-->	e7	,300
e10	<-->	e11	,316
e8	<-->	e12	-,359
e14	<-->	e16	-,378

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepemimpinan_Islami	,262	,050	5,250	***	
Budaya_Organisasi_Islami	,186	,037	5,027	***	
u1	,105	,028	3,719	***	
u2	,088	,026	3,361	***	
u3	,169	,039	4,356	***	
e15	,248	,035	7,126	***	
e14	,139	,022	6,466	***	
e13	,112	,021	5,315	***	
e16	,177	,028	6,307	***	
e17	,141	,023	6,175	***	
e18	,165	,024	6,768	***	
e20	,195	,027	7,349	***	
e21	,224	,033	6,748	***	
e22	,155	,030	5,152	***	
e19	,288	,037	7,835	***	
e23	,184	,029	6,289	***	
e4	,176	,024	7,309	***	
e3	,167	,025	6,639	***	
e2	,092	,017	5,384	***	
e5	,234	,031	7,469	***	
e1	,185	,026	7,054	***	
e9	,120	,017	6,875	***	
e8	,133	,019	6,851	***	
e7	,130	,018	7,337	***	
e10	,163	,023	7,099	***	
e6	,168	,022	7,556	***	
e11	,150	,020	7,380	***	
e12	,126	,021	6,128	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,499	,288	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,578	,085	,493	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,291	,219	,431	,875	,000
X2.7	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,817	,000	,000	,000	,000
X2.1	,771	,000	,000	,000	,000
X2.5	,992	,000	,000	,000	,000
X2.2	,818	,000	,000	,000	,000
X2.3	,833	,000	,000	,000	,000
X2.4	,923	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,910	,000	,000	,000
X1.5	,000	,847	,000	,000	,000
X1.2	,000	,979	,000	,000	,000
X1.3	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,799	,000	,000	,000
Y3.5	,253	,190	,374	,759	,867
Y3.1	,149	,112	,221	,449	,513
Y3.4	,291	,219	,431	,875	1,000
Y3.3	,246	,185	,365	,740	,846
Y3.2	,180	,135	,266	,541	,618
Y2.3	,534	,078	,455	,924	,000
Y2.2	,574	,084	,490	,994	,000
Y2.1	,578	,085	,493	1,000	,000
Y1.1	,472	,273	,946	,000	,000
Y1.2	,407	,235	,815	,000	,000
Y1.3	,499	,288	1,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,494	,339	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,582	,102	,501	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,233	,208	,348	,693	,000
X2.7	,772	,000	,000	,000	,000
X2.6	,672	,000	,000	,000	,000
X2.1	,630	,000	,000	,000	,000
X2.5	,727	,000	,000	,000	,000
X2.2	,700	,000	,000	,000	,000
X2.3	,702	,000	,000	,000	,000
X2.4	,754	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,735	,000	,000	,000
X1.5	,000	,668	,000	,000	,000
X1.2	,000	,856	,000	,000	,000
X1.3	,000	,782	,000	,000	,000
X1.4	,000	,699	,000	,000	,000
Y3.5	,171	,153	,256	,511	,737
Y3.1	,107	,095	,160	,318	,459

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Y3.4	,188	,168	,281	,560	,808
Y3.3	,161	,144	,241	,481	,694
Y3.2	,140	,125	,210	,418	,603
Y2.3	,406	,071	,349	,697	,000
Y2.2	,436	,076	,376	,749	,000
Y2.1	,415	,072	,358	,713	,000
Y1.1	,384	,264	,776	,000	,000
Y1.2	,341	,234	,689	,000	,000
Y1.3	,326	,223	,658	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,499	,288	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,332	-,057	,493	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	-,214	,145	,000	,875	,000
X2.7	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,817	,000	,000	,000	,000
X2.1	,771	,000	,000	,000	,000
X2.5	,992	,000	,000	,000	,000
X2.2	,818	,000	,000	,000	,000
X2.3	,833	,000	,000	,000	,000
X2.4	,923	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,910	,000	,000	,000
X1.5	,000	,847	,000	,000	,000
X1.2	,000	,979	,000	,000	,000
X1.3	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,799	,000	,000	,000
Y3.5	,000	,000	,000	,000	,867
Y3.1	,000	,000	,000	,000	,513
Y3.4	,000	,000	,000	,000	1,000
Y3.3	,000	,000	,000	,000	,846
Y3.2	,000	,000	,000	,000	,618
Y2.3	,000	,000	,000	,924	,000
Y2.2	,000	,000	,000	,994	,000
Y2.1	,000	,000	,000	1,000	,000
Y1.1	,000	,000	,946	,000	,000
Y1.2	,000	,000	,815	,000	,000
Y1.3	,000	,000	1,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,494	,339	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,334	-,069	,501	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	-,171	,137	,000	,693	,000
X2.7	,772	,000	,000	,000	,000
X2.6	,672	,000	,000	,000	,000
X2.1	,630	,000	,000	,000	,000

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
X2.5	,727	,000	,000	,000	,000
X2.2	,700	,000	,000	,000	,000
X2.3	,702	,000	,000	,000	,000
X2.4	,754	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,735	,000	,000	,000
X1.5	,000	,668	,000	,000	,000
X1.2	,000	,856	,000	,000	,000
X1.3	,000	,782	,000	,000	,000
X1.4	,000	,699	,000	,000	,000
Y3.5	,000	,000	,000	,000	,737
Y3.1	,000	,000	,000	,000	,459
Y3.4	,000	,000	,000	,000	,808
Y3.3	,000	,000	,000	,000	,694
Y3.2	,000	,000	,000	,000	,603
Y2.3	,000	,000	,000	,697	,000
Y2.2	,000	,000	,000	,749	,000
Y2.1	,000	,000	,000	,713	,000
Y1.1	,000	,000	,776	,000	,000
Y1.2	,000	,000	,689	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,658	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,246	,142	,000	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,506	,074	,431	,000	,000
X2.7	,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000
X2.5	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000
X1.5	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,000	,000	,000	,000
Y3.5	,253	,190	,374	,759	,000
Y3.1	,149	,112	,221	,449	,000
Y3.4	,291	,219	,431	,875	,000
Y3.3	,246	,185	,365	,740	,000
Y3.2	,180	,135	,266	,541	,000
Y2.3	,534	,078	,455	,000	,000
Y2.2	,574	,084	,490	,000	,000
Y2.1	,578	,085	,493	,000	,000
Y1.1	,472	,273	,000	,000	,000
Y1.2	,407	,235	,000	,000	,000
Y1.3	,499	,288	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi Islami	Kepemimpinan Islami	Motivasi	Kinerja Karyawan	Kesejahteraan Karyawan
Motivasi	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	,248	,170	,000	,000	,000
Kesejahteraan_Karyawan	,404	,070	,348	,000	,000
X2.7	,000	,000	,000	,000	,000
X2.6	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000
X2.5	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000
X1.5	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000
X1.4	,000	,000	,000	,000	,000
Y3.5	,171	,153	,256	,511	,000
Y3.1	,107	,095	,160	,318	,000
Y3.4	,188	,168	,281	,560	,000
Y3.3	,161	,144	,241	,481	,000
Y3.2	,140	,125	,210	,418	,000
Y2.3	,406	,071	,349	,000	,000
Y2.2	,436	,076	,376	,000	,000
Y2.1	,415	,072	,358	,000	,000
Y1.1	,384	,264	,000	,000	,000
Y1.2	,341	,234	,000	,000	,000
Y1.3	,326	,223	,000	,000	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e8 <--> e10	6,699	-,034
e1 <--> e10	4,108	,027
e5 <--> u2	10,942	,054
e5 <--> u3	5,266	,048
e2 <--> e1	4,436	,023
e2 <--> e5	4,017	-,029
e3 <--> u1	9,180	,047
e3 <--> e5	7,112	,051
e4 <--> e10	4,287	-,030
e19 <--> Budaya_Organisasi_Islami	4,772	,043
e19 <--> e2	5,882	,037
e22 <--> e10	4,222	,033
e21 <--> e10	7,789	-,049
e20 <--> e12	8,215	-,036
e20 <--> e2	5,990	-,032
e18 <--> e20	4,323	-,033
e17 <--> e9	4,229	,028
e17 <--> e23	5,602	,041
e17 <--> e20	6,646	,040

	M.I.	Par Change
e16 <--> e10	4,295	,031
e16 <--> e9	4,447	-,030
e13 <--> u3	7,435	-,045
e13 <--> e19	4,506	,036
e15 <--> u3	4,526	,047
e15 <--> e5	6,491	,055
e15 <--> e2	5,965	-,038

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
X2.1 <--- Y2.1	4,752	,122
X2.5 <--- X2.3	4,052	-,135
X2.4 <--- Y3.5	4,724	-,109
X1.1 <--- X2.5	5,112	,129
X1.5 <--- Kesejahteraan_Karyawan	8,732	,248
X1.5 <--- Y3.5	4,595	,140
X1.5 <--- Y3.4	5,340	,143
X1.5 <--- Y3.3	7,528	,173
X1.5 <--- Y3.2	5,049	,168
X1.5 <--- Y2.2	4,939	,162
X1.2 <--- Y3.2	5,377	-,125
X1.2 <--- Y1.3	5,846	-,108
X1.3 <--- Motivasi	4,225	,195
X1.3 <--- X1.5	5,559	,142
X1.3 <--- Y1.1	5,277	,170
X1.3 <--- Y1.3	5,673	,140
Y3.1 <--- Budaya_Organisasi_Islami	5,081	,241
Y3.1 <--- X2.7	6,419	,198
Y3.1 <--- X2.6	4,412	,175
Y3.1 <--- Y1.1	5,642	,196
Y3.3 <--- X2.5	6,449	-,189
Y2.2 <--- Y3.5	4,090	,114
Y2.2 <--- Y3.2	5,036	,145
Y1.1 <--- Kesejahteraan_Karyawan	4,616	-,142
Y1.1 <--- Y3.4	4,902	-,108
Y1.1 <--- Y3.3	6,561	-,127
Y1.3 <--- X2.2	4,861	-,193
Y1.3 <--- X1.5	4,510	,144
Y1.3 <--- Y3.4	4,939	,147

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	16	-1,173	9999,000	1744,472	0	9999,000
1	e	11	-,349	2,100	1065,228	20	,534
2	e*	3	-,073	1,283	697,536	5	,773
3	e	0	600,813	,961	485,565	5	,844
4	e	0	208,203	,950	414,640	3	,000
5	e	0	173,093	,788	372,894	1	,962
6	e	0	115,829	,234	365,007	1	1,081

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
7	e	0	105,794		,062	364,693	1	1,049
8	e	0	108,444		,006	364,690	1	1,007
9	e	0	111,366		,000	364,690	1	1,000

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	67	364,690	209	,000	1,745
Saturated model	276	,000	0		
Independence model	23	1774,989	253	,000	7,016

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,025	,830	,775	,628
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,100	,323	,261	,296

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,795	,751	,901	,876	,898
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,826	,656	,742
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	155,690	106,516	212,726
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1521,989	1392,097	1659,321

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,643	1,128	,772	1,541
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	12,862	11,029	10,088	12,024

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,073	,061	,086	,002
Independence model	,209	,200	,218	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	498,690	526,901	695,300	762,300
Saturated model	552,000	668,211	1361,915	1637,915
Independence model	1820,989	1830,673	1888,482	1911,482

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,614	3,257	4,027	3,818
Saturated model	4,000	4,000	4,000	4,842
Independence model	13,196	12,254	14,191	13,266

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	93	99
Independence model	23	24

Execution time summary

Minimization: ,031
 Miscellaneous: ,749
 Bootstrap: ,000
 Total: ,780

Lampiran 8

PETA TEORI

NO	Penulis	Judul	Variabel	Uraian	Kajian atas Uraian
1	Indah Susilowati (2003)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan</i>	Menggunakan metode survey dengan cara mengirimkan kuesioner pada 140 perusahaan yang menerapkan <i>business transformation</i>	Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu program implementasi kualitas layanan	Kinerja dan program implementasi kualitas layanan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja mengenai program implementasi kualitas layanan tersebut. Budaya Organisasi juga mempengaruhi kinerja implementasi kualitas layanan terutama efektifitas dan sistem manajemen dan struktur organisasi program implementasi kualitas layanan tersebut
2	Nowack (2004)	Leadership Practices affect a Psychologically a healthy Workplace?. <i>Working Paper.</i>			Pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai meliputi kepuasan kerja, motivasi, stress, retensi dan kinerja karyawan.
3	<i>Marcoulides and Heek (1993)</i>	<i>Organizational Culture and Performance, Proposing and Testing</i>	Indikator-indikator budaya organisasi yang ada adalah	Mengusulkan dan menguji suatu model yang berkenaan dengan	Hasil dan penelitian ini adalah bahwa melalui indikator-indikator yang ada ternyata

NO	Penulis	Judul	Variabel	Uraian	Kajian atas Uraian
		<i>Model</i>	struktur/tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, tugas organisasi, iklim organisasi/lingkungan kerja, sikap dan tujuan pekerja. Sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja organisasi	suatu budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi dan mempraktekkan atau mengaplikasikan metodologi permodelan dengan lisrel.	budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan memiliki budaya yang kuat melalui pola perilaku, kepercayaan nilai-nilai khusus yang tinggi.
4	Suprayitno (1993)	<i>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja</i>	Mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan diantara kelompok karyawan, kaitan dengan faktor yang memotivasi mereka.	Meneliti mengenai perbedaan motivasi dalam bekerja antara karyawan pemerintah dan karyawan swasta.	Dalam penelitian ini adalah menentukan perbedaan yang diukur atas dasar apa yang diinginkan oleh karyawan dan pekerjaan mereka dengan apa yang mereka terima sebenarnya dari pekerjaan
5	Yousef (2000)	<i>Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja</i>		Mengkaji pengaruh efektifitas praktek kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang meliputi prestasi, ketaatan, keteraturan dan tanggung jawab	Dilakukan dengan survey dan mengukur persepsi responden terhadap pendekatan kepemimpinan dengan 22 item pertanyaan / kuesioner. Hasil yg didapat-kan adalah pendekatan kepemimpinan partisipasif mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Lampiran 9

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI KOTA MAKASSAR SULAWE SELATAN

PETUNJUK PENGISIAN :

Dalam menjawab pertanyaan berikut ini, Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk memberikan tanda *ceklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia dan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i sehari-hari di lingkungan kerjanya.

KETERANGAN :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral/tidak tahu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria/Perempuan
2. Agama : Islam/non Islam
3. Pendidikan Terakhir : SLTA/D3/S1/S2/S3/Lain-lain
4. Masa Kerja :TahunBulan
5. Level Jabatan : Top/Middle/Lower
6. Pernah mengikuti pelatihan spiritual Islam : Ya/Belum
7. Bila ya Kapan dan berapa lama : Tahun Dan hari/ minggu/ bulan

A. VARIABEL KEPEMIMPINAN ISLAMIS (X1)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral / tidak tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan selalu memegang teguh prinsip kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan.		.		.	
2	Pimpinan memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Pimpinan mampu menunjukkan kreatifitas kerja yang tinggi.					
4	Pimpinan memandang bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial.					
5	Pimpinan telah mengimplementasikan dan membudayakan fungsi manusia sebagai khalifatullah dan Abdullah.					

B. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS (X2)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral /tidak tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya mempunyai pendirian yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya menjalin tali silaturahmi sesama karyawan					
3	Saya dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha menjalin kerjasama/tolong menolong dengan sesama karyawan untuk kepentingan organisasi perusahaan.					
4	Saya selalu membangun suasana kebersamaan, menghargai dan menghormati sesama karyawan					
5	Saya selalu berusaha untuk memberikan pelayanan dan berlaku baik kepada nasabah dan sesama karyawan					
6	Saya selalu berusaha menjaga kedamaian dalam suasana kerja					
7	Saya selalu menjaga kekompakan sesama karyawan dalam bekerja					

C. VARIABEL MOTIVASI (Y1)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral /tidak tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya memandang bahwa bekerja adalah kewajiban yang harus dijalankan secara baik dan benar, dengan tujuan mengharap ridho Allah SWT.					
2	Saya bekerja tidak semata-mata mencari penghasilan tetapi untuk mendapatkan manfaat, karena bekerja keras adalah ibadah.					
3	Saya sangat mencintai/menguasai pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada saya.					

D. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y2)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral / tidak tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.					
2	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu bersikap sopan dan rendah hati, ramah, senyum, tegur dan sapa kepada nasabah					
3	Setiap mendapatkan hasil dari bekerja (upah) saya selalu ber-Zakat, ber-Infaq, dan ber-Shadaqah					

E. VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Y3)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral /tidak tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya mempunyai kesempatan untuk rnelaksanakan kewajiban spiritual.					
2	Perusahaan menjamin adanya pemberian pada karyawan meliputi gaji, pelatihan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya.					
3	Pimpinan dalam memberikan tugas sesuai dengan pekerjaan dan keahlian saya.					
4	Saya dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga setiap harinya.					
5	Perusahaan menjamin adanya jaminan kesehatan selama bekerja.					

Lampiran 10. Perkembangan Jumlah PDRB dan Penduduk serta PDRB per Kapita Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 1998-2008

NO	PDRB	PERKEMBANGAN					
		PDRB (Milyard Rp)	PERTUMBUHAN EKONOMI %	JUMLAH PENDUDUK	PERTUMBUHAN PENDUDUK %	PENDAPATAN PERKAPITA Rp	PERTUMB. %
1	1998	21.950,76	-5,33	7,624,525	-	2,878,968	-
2	1999	24.064,89	2,83	7,712,593	1.16	3,120,208	8.38
3	2000	27.772,14	4,89	7,801,676	1.16	3,559,765	14.09
4	2001	32.102,39	4,97	7,891,792	1.16	4,065,880	14.22
5	2002	36.550,29	4,61	7,982,947	1.16	4,578,546	12.61
6	2003	39.414,66	5,42	7,376,845	-7.59	5,343,024	16.70
7	2004	44.744,53	5,26	7,399,460	0.31	6,047,000	13.18
8	2005	51.780,44	6,05	7,509,704	1.49	6,895,138	14.03
9	2006	60.902,82	6,72	7,629,689	1.60	7,982,347	15.77
10	2007	69.271,92	6,34	7,700,255	0.92	8,996,056	12.70
11	2008	85.143,19	7,78	7,805,024	1.36	10,908,767	21.26

Sumber : BPS Sulsel, 2009, Data Diolah

RINGKASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Studi dalam disertasi ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap pendapatan dan kesejahteraan karyawan bank syariah di Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islami, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menggunakan paradigma Qur'ani dengan pendekatan kuantitatif dan kasyf. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan mengumpulkan data menggunakan daftar pertanyaan (questionnaire) dan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan dan pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 bank syariah di Kota Makassar di Sulawesi Selatan yang berjumlah 139 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan, dimana didapatkan persepsi terhadap variabel kepemimpinan islami bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan kepemimpinan Islami secara Kaffah.

Variabel budaya organisasi islami didapatkan bahwa bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Kemudian persepsi terhadap variabel motivasi didapatkan bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki motivasi yang baik. Variabel kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki kinerja yang baik dan variabel kesejahteraan karyawan didapatkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki tingkatan yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dalam diri karyawan. Bahwa adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan. Selain itu adanya komitmen dari pimpinan yang selalu ingin mengembangkan perusahaan dan karyawannya bukan hanya dari sisi kesejahteraan tapi juga bagaimana mengembangkan kemampuan dari perusahaan dan karyawan tersebut.

Kemudian adanya penerapan budaya organisasi Islami dalam perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari organisasi terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang

aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan Islami tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun kepemimpinan Islami mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu secara langsung didorong oleh motivasi bekerja yang baik dikarenakan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya peran budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari karyawan. Selain itu adanya komitmen dari organisasi yang selalu ingin mengembangkan karyawan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Islami tidak secara langsung mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja yang dimotivasi oleh pimpinan dikarenakan adanya meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja dari karyawan yang secara langsung dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi dari karyawan karena gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan secara kaffah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik tidak secara langsung akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung didorong oleh adanya budaya organisasi. Namun kesejahteraan dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja karyawan karena adanya motivasi kerja yang baik yang didorong oleh adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya meningkatnya kinerja akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Dan penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya hasil kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya kesejahteraan karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

RINGKASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN SERTA KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan pada bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Studi ini dilakukan dengan menggunakan paradigma Qur'ani dan dengan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, kualitatif dan *kasyf*. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan mengumpulkan data menggunakan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan dan pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 bank syariah di Kota Makassar Sulawesi Selatan yang berjumlah 139 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan, dimana diperoleh data variabel kepemimpinan islami bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar Sulawesi Selatan telah menjalankan kepemimpinan secara Islami dan secara *Kaffah*.

Variabel budaya organisasi Islami diperoleh data bahwa bank syari'ah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Kemudian variabel motivasi kerja diperoleh data bahwa karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki motivasi kerja yang baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki kinerja yang baik dan variabel kesejahteraan karyawan didapatkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki tingkatan yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi kerja dalam diri karyawan. Bahwa adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan. Selain itu adanya komitmen dari pimpinan yang selalu ingin mengembangkan perusahaan dan karyawannya bukan hanya dari sisi kesejahteraan tapi juga bagaimana mengembangkan kemampuan dari institusi atau perusahaan sehingga karyawan dan pimpinan berorientasi pada tujuan tersebut.

Kemudian adanya penerapan budaya organisasi Islami dalam perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua

pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari organisasi Islami terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dan fokus dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan Islami tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun kepemimpinan Islami mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu secara langsung didorong oleh motivasi kerja yang baik dikarenakan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya peran budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari karyawan. Selain itu adanya komitmen dari organisasi Islami yang selalu ingin mengembangkan karyawan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Islami tidak secara langsung mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja yang dimotivasi oleh pimpinan dikarenakan adanya meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja dari karyawan yang secara langsung dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan karena perspsi terhadap kepemimpinan Islami yang diterapkan secara *kaffah*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi Islami yang baik tidak secara langsung akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung didorong oleh adanya budaya organisasi Islami. Namun kesejahteraan dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja karyawan karena adanya motivasi kerja yang baik yang didorong oleh adanya budaya organisasi Islami yang baik dalam perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya meningkatnya kinerja akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Dan penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya hasil kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya kesejahteraan karena adanya dorongan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

SUMMARY

خلاصة البحث

تأثير الرئاسة الإسلامية والتكليف بمنظمتها في حث الموظفين وكفائتهم على العمل ورخاوتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار سولاويسي الجنوبية

تهدف الدراسة في هذه الرسالة إلى التحليلات والاختبارات عن تأثير الرئاسة الإسلامية وثقافة تنسيق العمل الإسلامي في دخل الموظفين ورفاهيتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار. ونوعيات المدروس في هذا البحث هي الرئاسة الإسلامية وثقافة تنسيق عمل الموظفين ودافع عملهم وكيفية عملهم ورفاهيتهم.

يستخدم هذا البحث المفهوم القرآني بالتقريب الكمي والكشفي، ونوعه هو البحث عن النظرة العامة في جمع المعلومات بطريقة تقديم قائمة الأسئلة (البيانات). أما وحدة التحليل في هذا البحث فهي أفراد الموظفين ومديروهم ورؤسائهم.

والنماذج في هذا البحث هي الموظفون في ستة بنوك إسلامية بمدينة مكاسار وعددهم 139 نسمة.

يستخدم البحث التحليل الإحصائي والوصفي بالاعتماد على النتيجة المعدلة من جميع الدلائل في نوعيات المدروس، ويقصد بها تقديم الصورة عن الدلائل التي تنشأ منها مفهوم نوع البحث بشكل كلي حيث يظهر منها الإدراك عن نوعية الرئاسة الإسلامية التي تدل على أن جميع رؤساء البنوك الإسلامية ومديريهم بمدينة مكاسار قد نفذوا الرئاسة الإسلامية كافة.

يدرك من نوعية ثقافة تنسيق العمل الإسلامي أن البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار قد نفذت ثقافة تنسيق العمل تنفيذا جيدا، أما الإدراك عن نوعية باعث العمل فيعرف منها أن الموظفين في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار يتكفون بدافع العمل متمتعين به جيدا. ثم يدرك من نوعية كيفية العمل للموظفين في

البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار أن لهم كيفية العمل الجيدة كما يعرف من نوعية رفاهية الموظفين أن رفاهيتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار في مستوى جيد.

تدل نتيجة البحث على أن للمدير الإسلامي الجيد دورا في ترقية باعث عمل الموظفين. يتحقق باعث عمل الموظفين في إنجاز جميع الأعمال إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب بوجود ثقة الموظفين بمديرهم وعزمه في تنمية الشركة والموظفين ليس فقط من ناحية الرفاهية فحسب بل من ناحية ترقية كفاءات الشركة والموظفين.

تنفيذ ثقافة تنسيق العمل الإسلامي في الشركة ينشئ باعث عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم. البحث يؤكد أنه تحقق باعث عمل الموظفين في إنجاز جميع أعمالهم إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب لوجود الأمانة من قبل الشركة على الموظفين كما أن جو الاستقرار والهدوء في الشركة يعطى الموظفين الشعور بالاطمئنان لينجزوا أعمالهم.

الرئاسة الإسلامية لا تسهم في رفع مستوى كيفية عمل الموظفين لكن الرئاسة الإسلامية تسهم في إنشاء باعث عمل الموظفين الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى كيفية عمل الموظفين. والأمر المتوقع من محل البحث يدل على أن كيفية عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب يدفعها باعث العمل الجيد و يتحقق باعث العمل لوجود الرئاسة الإسلامية التي يطبقها الرؤساء والمديرون.

وتدل نتيجة البحث أيضا على أن الثقافة الإسلامية الجيدة في تنسيق العمل ترفع مستوى كيفية عمل الموظفين. فالبحث يؤكد أن ارتفاع كيفية عمل الموظفين في إنجاز الأعمال إنجازا جيدا يتحقق لوجود جو الاستقرار والهدوء في العمل وكذلك لوجود العزم من قبل الشركة في تطوير الموظفين.

ويدل البحث بعد ذلك على أن باعث العمل الجيد يرفع مستوى كيفية عمل الموظفين. وتتحقق كيفية عمل الموظفين في إنجاز الأعمال إنجازا جيدا لوجود الرغبة في قضاء احتياجاتهم

وتدل نتيجة البحث أيضا على أن الرئاسة الإسلامية لا تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى رفاهية الموظفين لكن رفاهية الموظفين من الإمكان ترتفع بسبب ارتفاع كيفية العمل التي يدفعها الرؤساء والمديرون. فارتفاع مستوى رفاهية الموظفين لا تدفعه الرئاسة الإسلامية بشكل مباشر إلا أن رفاهية الموظفين ترتفع بارتفاع كيفية العمل الذي يتحقق لوجود باعث العمل ، و باعث عمل الموظفين يتحقق لوجود الرئاسة الإسلامية التي ينفذها الرؤساء والمديرون كافة.

وتدل نتيجة البحث كذلك على أن الثقافة الجيدة في تنسيق العمل لا تؤثر بشكل مباشر في رفع مستوى رفاهية الموظفين. البحث يدل على أن ارتفاع رفاهية الموظفين لا تدفعه ثقافة تنسيق العمل بشكل مباشر لكن الرفاهية تتأثر بارتفاع كيفية عمل الموظفين الذي يتحقق لوجود باعث العمل الجيد. وهذا الباعث تدفعه الثقافة الجيدة في تنسيق العمل في الشركة.

ويدل البحث بعد ذلك على أنّ ارتفاع كيفية العمل يدفع ارتفاع رفاهية الموظفين. فالبحث يؤكد أن ارتفاع رفاهية الموظفين في إنجاز جميع الأعمال تدفعه نتيجة العمل الجيدة كما أن ارتفاع الرفاهية يتحقق لوجود الدافع الذاتي في قضاء احتياجات الموظفين.

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Syari'ah Di Kota Makassar Sulawesi Selatan

Tujuan studi ini adalah untuk menghasilkan atau mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi, Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan, Studi ini menggunakan variabel eksogen Kepemimpinan Islami (X_1), dan Budaya Organisasi Islami (X_2), sedangkan variabel intervening adalah motivasi kerja karyawan (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2). Adapun variabel endogen adalah kesejahteraan karyawan (Y_3). Studi ini dilakukan pada sepuluh bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Populasi dalam studi ini adalah 250 orang karyawan, jumlah sampel yang diperoleh 139 orang karyawan. Data diolah dan analisis analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan diuji dengan asumsi normalitas dengan metode AMOS 18.

Hasil studi ini secara kuantitatif, kepemimpinan Islami dalam aplikasinya dari sepuluh institusi bank syari'ah memiliki pengaruh positif sangat signifikan terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi Islami memiliki pengaruh positif sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang menarik perhatian peneliti dari hasil analisis data adalah pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan negatif dan tidak signifikan, disamping juga pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kesejahteraan karyawan negatif tidak signifikan sedang pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan positif tidak signifikan.

Dari temuan ini maka peran pimpinan-pimpinan dan karyawan bank syari'ah memfokuskan diri dapat bergerak memaksimalkan motivasi kerja yang dikembangkan sehingga kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang pesat maka, efeknya adalah kebutuhan karyawan pasti terpenuhi dengan sendirinya pula kesejahteraan karyawan bank-bank syari'ah akan tercapai. Maka kepemimpinan dan budaya organisasi Islami akan memiliki pengaruh yang sangat kuat positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan, maka karyawan dan pimpinan bank syari'ah sebagai variabel antara ditumbuhkan atau ditingkatkan. Kemudian secara kualitatif syar'i dan intuitif/khasif pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami diaplikasikan secara *kaffah* pada bank-bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Temuan penting ini dari hasil studi adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan. Jadi hasil studi ini menunjukkan bahwa efektifitas pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami tersebut sangat tergantung pada kemampuan pemimpin bank-bank syari'ah akan mampu mendorong efisiensi dan efektifitas institusi bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Kata kunci : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan serta Kesejahteraan Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Islamic Leadership and Organizational Practice on Motivation, Performance and Affluence of Islamic Bank Employees in Makassar, South Sulawesi

The objective of this study is to acquire or acknowledge the effect of Islamic leadership and organizational practice on motivation, performance and affluence of Islamic Bank Employees in Makassar, South Sulawesi. This study is performed by using Islamic Leadership (X1) and Islamic Organizational Practice (X2) as its exogenous variable while Motivation (Y1), Performance (Y2) and Affluence (Y3) of Islamic Bank Employees are its intervening variable. This study is carried out on ten Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi. The population of this study is 250 employees with samples taken from 139 employees. The data is processed and analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) analysis and tested using normality assumption of AMOS 18 method.

Quantitatively, the result of this study shows that Islamic leadership in its application on 10 Islamic banks has significant positive effect on motivation of the employees, while Islamic organizational practice also has significant positive effect on motivation of the employees. From the result of the analysis, it is interesting to point out that the Islamic leadership has insignificant negative effect on employees' motivation; Islamic organizational practice also has insignificant negative effect on employees' affluence while Islamic leadership has insignificant positive effect on employees' affluence.

Based on this result, it is advised that the leaders of Islamic banks shall focus on developing themselves in order to maximize the motivation of their employees which in turn shall also increase their performances. As consequence, these shall also increase the affluence of the employees allowing them to fulfill their needs. Islamic leadership and organizational practice have significant positive impacts on motivation, performance and affluence of Islamic banks, thus the employees and leaders as intermediate variables have to be trained better. Then, qualitatively and intuitively, the Islamic leadership and organizational practice shall be applied wholly on all Islamic banks in Makassar, South Sulawesi.

Important verdict of this study is that Islamic leadership and organizational practice have both positive and negative impacts on motivation, performance and affluence of the employees. The result of this study shows that the effectiveness of Islamic leadership and organizational practice strongly depends on the ability of the leaders to promote efficiency and effectiveness of Islamic bank institutions in Makassar, South Sulawesi.

Keywords: The Effect of Islamic Leadership and Organizational Practice on Motivation, Performance and Affluence of Islamic Bank Employees

مُسْتَخْلَصُ الْبَحْثِ

تَأْثِيرُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

الْهَدَفُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هُوَ الْكَشْفُ عَنْ تَأْثِيرِ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ. يَسْتَخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَتَقَلِّبِيَّةَ أَوْ الْمَتَغَيِّرِيَّةَ الْخَارِجِيَّةَ الْمُنْشَأَ وَهُوَ مُدْرِكُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X1) وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X2) وَالْمَتَقَلِّبِيَّةَ التَّحْلِيلِيَّةَ هِيَ حَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ (Y1) وَعَمَلُهُمْ (Y2). وَأَمَّا الْمَتَقَلِّبِيَّةُ الْبَاطِنِيَّةُ الْمُنْشَأُ فَهِيَ رَفَاهِيَّةُ الْمُوظَّفِينَ (Y3). جَرَى هَذَا الْبَحْثُ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ الَّتِي يَتَكَوَّنُ مَوْظُفُوهَا مِنْ مِائَتَيْنِ وَخَمْسِينَ (250) نَسَمَةً ، وَعَدَدُ الْعَيِّنَةِ مِائَةً وَتِسْعَةً وَثَلَاثُونَ (139) مَوْظِفًا. حُلَّتِ الْوُثَاقُ بِنَظْرِيَّةِ نَمُودَجِ الْمُعَادَلَةِ التَّرْكِيبِيَّةِ ، وَأَمَّا التَّحْقِيقُ فَبِمِطْنَةِ الْحَالَةِ السَّوِيَّةِ بِاسْتِعْمَالِ مَنْهَجِ AMOS 18

النَّتِيْجَةُ الْكَمِّيَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ - تَطْبِيقِيًّا - تُؤَثِّرُ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا هَامًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا هَامًّا فِي عَمَلِهِمْ. وَقَدْ تَعَجَّبَ الْبَاحِثُ بِنَتِيْجَةِ تَحْلِيلِ الْوُثَاقِ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ - إِدْرَاكِيًّا - تُؤَثِّرُ فِي أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ. وَأَمَّا الرَّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ فَتُؤَثِّرُ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ.

تَدُلُّ هَذِهِ النَّتِيجَةُ عَلَى أَنَّ الرُّؤَسَاءَ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ لَهُمْ دَوْرٌ هَامٌّ فِي تَرْقِيَةِ حَافِزِ العَمَلِ إِلَى الحَدِّ الأَعْلَى لِتَنْمِيَةِ أَنْظِمَةِ عَمَلِ المَوْظَفِينَ. وَذَلِكَ يُؤَدِّي إِلَى وَفَاءِ احتِياجَاتِهِم المَادِّيَّةِ وَرَفَاهِيَّتِهِم المَعْنَوِيَّةِ. فَالرِّئَاسَةُ الإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَافَةُ مُنظَّمَتِهَا تُؤَثِّرَانِ - إِدْرَاقِيًّا - فِي حَفْزِ عَمَلِ المَوْظَفِينَ وَأَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إيجابِيًّا مُهِمًّا ، وَكَانَ الرُّؤَسَاءُ وَالمَوْظَفُونَ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ - كَالْمُنْقَلَبِيَّةِ - فِي مُسْتَوَى النُّمُوِّ وَالإِرتِقَاءِ ، وَذَلِكَ التَّأْثِيرُ يُمكنُ تَطْبِيقَهُ كَيْفِيًّا إِسْلَامِيًّا كَافَّةً بِالأَحْدَسِ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الجَنُوبِيَّةِ.

النَّتِيجَةُ المُهِمَّةُ مِنْ هَذَا البَحْثِ هِيَ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الإِسْلَامِيَّةَ وَتَقَافَةَ المُنظَّمَةِ الإِسْلَامِيَّةِ تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاقِيًّا فِي حَفْزِ المَوْظَفِينَ عَلَى العَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إيجابِيًّا وَسَلْبِيًّا ، وَفَعَالِيَّةُ هَذَا التَّأْثِيرِ تَتَعَلَّقُ كَثِيرًا بِكِفَاءَةِ رُؤَسَاءِ البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الجَنُوبِيَّةِ فِي تَدْبِيرِ الأُمُورِ لِلْحُصُولِ عَلَى الفَعَالِيَّةِ المَذْكُورَةِ.

الكلمات الدلالية : تَأْثِيرُ الرِّئَاسَةِ الإِسْلَامِيَّةِ ، وَتَقَافَةُ المُنظَّمَةِ الإِسْلَامِيَّةِ إِدْرَاقِيًّا، وَحَافِزُ المَوْظَفِينَ عَلَى العَمَلِ ، وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ المَوْظَفِينَ ، وَرَفَاهِيَّةُ المَوْظَفِينَ

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucap puji syukur *alhamdulillah* ke hadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tidak terhingga berupa kesempatan saya mengikuti studi ini sampai dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Salam dan shalawat semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Serta saudara – saudara kita semua kaum muslimin agar mendapat syafaat beliau Nabi Muhammad SAW kelak di *yaumul akhir*, amin amin ya robbal alamin.

Disertasi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi kerja Dan Kinerja karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank-bank Syari'ah Di Kota Makassar Sulawesi Selatan, merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Penyelesaian penulisan disertasi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan dan doa restu dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menghaturkan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan kepada :

Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A. selaku Promotor yang secara berkesinambungan dan penuh dengan kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, dan pengarahan sampai selesainya penyusunan disertasi ini.

Ibu Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E.,M.Si., sebagai Ko-Promotor yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran selama studi berlangsung sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Menteri Pendidikan Nasional, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Muslich Anshori, S.E., M.Sc,Ak. selaku Penasehat Akademik yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran khususnya dari berbagai masalah yang saya hadapi mulai dalam preses penulisan disertasi ini, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. H.A. Fasich, Apt. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Prof. Dr. Hj. Sri Hayati, S.H., M.S. atas kesempatan dan fasilitas yang sangat representatif yang diberikan sehingga saya dapat mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Dr. Moh. Nasih, S.E., M.T., Ak.,C.M.A. selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas segala fasilitas serta arahan-arahan sehingga saya dapat memacu diri untuk segera menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, S.E. selaku perintis dan mantan Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas

Airlangga atas kesempatan dan fasilitas serta kebijakan-kebijakannya sehingga saya dapat lebih semangat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Segecap dosen penguji penilaian naskah disertasi dan kelayakan sebagai berikut: Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A., Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si., Prof. Dr. H. Muslich Anshori, S.E., M.Si., Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, S.E., M.Si., Ak., Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi, Dra., P.Si., M.Sc., Prof. Dr. H. Ali Mufrodi, M.A., Dr. Hj. Indrianawati Usman, Dra., M.Si., Dr. H. Bustani Berachim, Drs. Ec., serta para dosen pengajar pada Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan disertasi yang saya tulis, baik proposal, maupun hasil penelitian yang menjadi materi dalam penyusunan Disertasi dan memberikan wawasan yang luas tentang Ilmu Ekonomi Islam.

Disamping itu juga disampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Khumaidi beserta seluruh staf administrasi Pascasarjana Program Doktor, Jurusan dan Program studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Airlangga Surabaya yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu .

Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd, Ketua Badan Pelaksana Harian (BPH) Unismuh Makassar : Ir. H.M. Syaiful Saleh, M.Si., dan Wakil Rektor I Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M. dan Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A. yang telah banyak memberi motivasi dan kebijakan untuk mengikuti pendidikan dan studi S.3 Ekonomi Islam di Universitas Airlangga., disamping itu khusus teman-teman S.3 tidak sedikit kontribusinya ucapan terima kasih yang tidak terhingga.

Terhadap kedua orang tuaku tercinta yang sangat saya muliakan, ayahanda Harrang (alm) dan ibunda Sari'nai (alm) yang telah menanamkan pentingnya pendidikan bagi putranya dan selalu memberikan semangat dan do'a tentang anaknya yang menjalani hidup dan kehidupan, pendidikan menghadapi banyak masalah semua itu adalah suatu perjuangan, sehingga harus berpikir keras, kerja keras, belajar keras dan sabar untuk mencapai suatu yang sangat berharga dan mulia.

Kepada istriku tercinta Asriati Abbas, S.E., M.Si. yang senantiasa mendoakan, memberi dorongan dengan penuh kesetiaan, kesabaran, pengorbanan, dan selalu mendampingi baik dalam keadaan suka maupun duka, semoga Allah SWT memberikan balasan sebagai amal shaleh, amin. Dengan rasa syukur kepada anak-anakku; pertama, Icha Muchlisa Agussalim, kedua, Muhammad Ilham Agussalim, yang ketiga Muh. Ikram Agussalim (alm) telah memberikan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan, yang selalu menanyakan kapan studinya selesai.

Akhirnya, sekali lagi saya menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dengan penuh keikhlasan mulai dari awal program sampai dengan selesainya penulisan disertasi ini. Semoga amal baik bapak dan ibu serta saudara sekalian mendapat balasan dari Allah SWT, dilapangkan rejekinya dan selalu dalam *ridho*-Nya.

Amein ya Robbal 'alamin.

خُلَاصَةُ الْبَحْثِ

تَأْثِيرُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَثَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

تُهَدَفُ الدِّرَاسَةُ فِي هَذِهِ الرَّسَالَةِ إِلَى التَّحْلِيلَاتِ وَالْإِحْتِبَارَاتِ عَنِ تَأْثِيرِ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَثَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي دَخْلِ الْمُوظَّفِينَ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ. وَمُتَغَيِّرَاتِ الْمَدْرُوسِ فِي هَذَا الْبَحْثِ هِيَ الرَّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ وَثَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ وَالْحَافِزُ وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ وَرَفَاهِيَّتُهُمْ .

يَسْتُخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَفْهُومَ الْفُرَاقِيَّ بِالتَّقْرِيْبِ الْكَمِّيِّ وَالْحَدْسِيِّ ، وَنَوْعُهُ هُوَ الْبَحْثُ عَنِ النَّظَرَةِ الْعَامَّةِ فِي جَمْعِ الْمَعْلُومَاتِ بِطَرِيقَةِ تَقْدِيمِ قَائِمَةِ الْأَسْئَلَةِ (الْبَيِّنَاتِ). أَمَّا وَحْدَةُ التَّحْلِيلِ فِي هَذَا الْبَحْثِ فَهِيَ أَفْرَادُ الْمُوظَّفِينَ وَمُدِيرُوهُمْ وَرُؤَسَاؤُهُمْ.

وَالْعَيْنَةُ فِي هَذَا الْبَحْثِ هِيَ الْمُوظَّفُونَ فِي سِتَّةِ بُنُوكِ إِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ وَعَدَدُهُمْ 139 نَسَمَةً.

يَسْتُخْدِمُ الْبَحْثُ التَّحْلِيلَ الْإِحْصَائِيَّ وَالْوَصْفِيَّ بِالْإِعْتِمَادِ عَلَى النَّتِيجَةِ الْمُعَدَّلَةِ مِنْ جَمِيعِ الدَّلَائِلِ فِي نَوْعِيَّاتِ الْمَدْرُوسِ ، وَيَقْصِدُ بِهَا تَقْدِيمَ الصُّورَةِ عَنِ الدَّلَائِلِ الَّتِي يَنْشَأُ مِنْهَا مَفْهُومُ نَوْعِ الْبَحْثِ بِشَكْلِ كُلِّيِّ حَيْثُ يَظْهَرُ مِنْهَا الْإِدْرَاكُ عَنِ مُتَغَيِّرِيَّةِ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي تُدَلُّ عَلَى أَنَّ جَمِيعَ رُؤَسَاءِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَمُدِيرِيهِمْ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ قَدْ نَفَّذُوا الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ كَافَّةً.

يُدرَكُ مِنْ مُتَغَيِّرِيَّةِ ثَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ أَنَّ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ قَدْ نَفَّذَتْ ثَقَافَةَ الْمُنْظَمَةِ تَنْفِيذًا جَيِّدًا، أَمَّا الْإِدْرَاكُ عَنِ مُتَغَيِّرِيَّةِ حَافِزِ الْعَمَلِ فَيُعْرَفُ مِنْهَا أَنَّ الْمُوظَّفِينَ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ يَتَكَفَّلُونَ بِحَافِزِ الْعَمَلِ مُتَمَتِّعِينَ بِهِ جَيِّدًا. ثُمَّ يُدرَكُ مِنْ مُتَغَيِّرِيَّةِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ لِلْمُوظَّفِينَ فِي الْبُنُوكِ

الإسلامية بمدينة مكسار أن لهم أنظمة العمل الجيدة كما يعرف من متغيرية رفاهية الموظفين أن رفاهيتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكسار في مستوى جيد.

تدل نتيجة البحث على أن للمدير الإسلامي الجيد دورًا في ترقية حافز عمل الموظفين. يتحقق حافز عمل الموظفين في إنجاز جميع الأعمال إنجازًا جيدًا وفي وقتٍ مطلوبٍ بوجود ثقة الموظفين بمديرهم وعزمه في تنمية الشركة والموظفين لا من ناحية الرفاهية فحسب بل من ناحية ترقية كفاءات الشركة والموظفين أيضًا.

تنفيذ ثقافة المنظمة الإسلامية في الشركة ينشئ حافز عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم. يؤكد البحث أنه تحقق حافز عمل الموظفين في إنجاز جميع أعمالهم إنجازًا جيدًا وفي وقتٍ مطلوبٍ بوجود الأمانة من قبل الشركة على الموظفين كما أن جو الاستقرار والهدوء في الشركة يعطي الموظفين الشعور بالأطمینان لينجزوا أعمالهم.

الرئاسة الإسلامية لا تسهم في رفع مستوى كفاءة عمل الموظفين لكن الرئاسة الإسلامية تسهم في إنشاء حافز عملهم الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى أنظمة عملهم. والأمر المتوقع من محل البحث يدل على أن أنظمة عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم إنجازًا جيدًا وفي وقتٍ مطلوبٍ يدفعها حافز العمل الجيد و يتحقق حافز العمل بوجود الرئاسة الإسلامية التي يطبقها الرؤساء والمديرون.

وتدل نتيجة البحث أيضًا على أن الثقافة الإسلامية الجيدة في تنسيق العمل ترفع مستوى حافز عمل الموظفين. فالبحث يؤكد أن ارتفاع أنظمة عمل الموظفين في إنجاز الأعمال إنجازًا جيدًا يتحقق بوجود جو الاستقرار والهدوء في العمل وبوجود العزم من قبل الشركة في تطوير الموظفين.

وَيَدُلُّ الْبَحْثُ بَعْدَ ذَلِكَ عَلَى أَنَّ حَافِزَ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ يَرْفَعُ مُسْتَوَى أَنْظِمَةِ عَمَلِ
الْمُوظَّفِينَ. وَتَتَحَقَّقُ أَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ الْأَعْمَالِ إِنْجَازًا جَيِّدًا بِوُجُودِ
الرَّغْبَةِ فِي قَضَاءِ احْتِيَاجَاتِهِمْ

وَتَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ أَيْضًا عَلَى أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ لَا تُسَهِّمُ بِشَكْلِ
مُبَاشِرٍ فِي رَفْعِ مُسْتَوَى رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ لَكِنَّ رَفَاهِيَةَ الْمُوظَّفِينَ مِنَ الْإِمْكَانِ تَرْتَفِعُ
بِسَبَبِ ارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ الَّتِي يَدْفَعُهَا الرُّؤَسَاءُ وَالْمُدِيرُونَ. فَارْتِفَاعُ مُسْتَوَى
رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ لَا تَدْفَعُهُ الرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةَ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ إِلَّا أَنْ رَفَاهِيَةَ
الْمُوظَّفِينَ تَرْتَفِعُ بِارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ الَّتِي يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ الْحَافِزِ ، وَهُوَ يَتَحَقَّقُ
بِوُجُودِ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي يُنْفِذُهَا الرُّؤَسَاءُ وَالْمُدِيرُونَ كَافَّةً.

وَتَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ كَذَلِكَ عَلَى أَنَّ ثَقَافَةَ الْمُنْظَمَةِ الْجَيِّدَةِ لَا تُؤَثِّرُ بِشَكْلِ
مُبَاشِرٍ فِي رَفْعِ مُسْتَوَى رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ. الْبَحْثُ يَدُلُّ عَلَى أَنَّ ارْتِفَاعَ رَفَاهِيَةِ
الْمُوظَّفِينَ لَا تَدْفَعُهُ ثَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ لَكِنَّ الرَّفَاهِيَةَ تَتَأَثَّرُ بِارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ
عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ الَّتِي يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ حَافِزِ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ. وَهَذَا الْحَافِزُ تَدْفَعُهُ ثَقَافَةُ
الْمُنْظَمَةِ الْجَيِّدَةِ فِي الشَّرْكَةِ.

وَيَدُلُّ الْبَحْثُ بَعْدَ ذَلِكَ عَلَى أَنَّ ارْتِفَاعَ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ يَدْفَعُ ارْتِفَاعَ رَفَاهِيَةِ
الْمُوظَّفِينَ. فَالْبَحْثُ يُؤَكِّدُ أَنَّ ارْتِفَاعَ رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ جَمِيعِ الْأَعْمَالِ
تَدْفَعُهُ نَتِيجَةُ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ كَمَا أَنَّ ارْتِفَاعَ الرَّفَاهِيَةِ يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ الدَّافِعِ الذَّاتِيِّ فِي
قَضَاءِ احْتِيَاجَاتِ الْمُوظَّفِينَ.

مُسْتَخْلَصُ الْبَحْثِ

تَأْثِيرُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

الْهَدَفُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هُوَ الْكَشْفُ عَنِ تَأْثِيرِ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ. يَسْتَخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَتَقَلِّبِيَّةَ أَوْ الْمَتَغَيِّرِيَّةَ الْخَارِجِيَّةَ الْمُنْشَأَ وَهُوَ مُدْرِكُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X1) وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X2) وَالْمَتَقَلِّبِيَّةَ التَّحْلِيلِيَّةَ هِيَ حَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ (Y1) وَعَمَلُهُمْ (Y2). وَأَمَّا الْمَتَقَلِّبِيَّةُ الْبَاطِنِيَّةُ الْمُنْشَأُ فَهِيَ رَفَاهِيَّةُ الْمُوظَّفِينَ (Y3). جَرَى هَذَا الْبَحْثُ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُؤْلَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ الَّتِي يَتَكَوَّنُ مُوظَّفُوهَا مِنْ مِائَتَيْنِ وَخَمْسِينَ (250) نَسَمَةً ، وَعَدَدُ الْعَيِّنَةِ مِائَةٌ وَتِسْعَةٌ وَثَلَاثُونَ (139) مُوظَّفًا. حُلَّتِ الْوُثَائِقُ بِنَظَرِيَّةِ نَمُودَجِ الْمُعَادَلَةِ التَّرْكِيبِيَّةِ ، وَأَمَّا التَّحْقِيقُ فَبِمُطَبَّعَةِ الْحَالَةِ السَّوِيَّةِ بِاسْتِعْمَالِ مَنْهَجِ AMOS 18

النَّتِيْجَةُ الْكَمِّيَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ - تَطْبِيقِيًّا - تُؤَثِّرُ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا هَامًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا هَامًّا فِي عَمَلِهِمْ. وَقَدْ تَعَجَّبَ الْبَاحِثُ بِنَتِيْجَةِ تَحْلِيلِ الْوُثَائِقِ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ - إِدْرَاكِيًّا - تُؤَثِّرُ فِي أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ. وَأَمَّا الرَّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ فَتُؤَثِّرُ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا إِبْجَابِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ.

تَدُلُّ هَذِهِ النَّتِيجَةُ عَلَى أَنَّ الرُّؤَسَاءَ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ لَهُمْ دَوْرٌ هَامٌّ فِي تَرْقِيَةِ حَافِزِ العَمَلِ إِلَى الحَدِّ الأَعْلَى لِتَنْمِيَةِ أَنْظِمَةِ عَمَلِ المُوَظَّفِينَ. وَذَلِكَ يُؤَدِّي إِلَى وَفَاءِ احتِياجَاتِهِم المَادِّيَّةِ وَرَفَاهِيَّتِهِم المَعْنَوِيَّةِ. فَالرِّئَاسَةُ الإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَافَةُ مُنظَّمَتِهَا تُؤَثِّرَانِ - إِدْرَاقِيًّا - فِي حَفْزِ عَمَلِ المُوَظَّفِينَ وَأَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إيجابِيًّا مُهمًّا ، وَكَانَ الرُّؤَسَاءُ وَالمُوَظَّفُونَ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ - كَالْمُنْقَلَبِيَّةِ - فِي مُسْتَوَى النُّمُوِّ وَالإِرْتِقَاءِ ، وَذَلِكَ التَّأْثِيرُ يُمكنُ تَطْبِيقَهُ كَيْفِيًّا إِسْلَامِيًّا كَافَّةً بِالأَحْدَسِ فِي البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الجَنُوبِيَّةِ.

النَّيْجَةُ المُهْمَةُ مِنْ هَذَا البَحْثِ هِيَ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الإِسْلَامِيَّةَ وَتَقَافَةَ المُنظَّمَةِ الإِسْلَامِيَّةِ تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاقِيًّا فِي حَفْزِ المُوَظَّفِينَ عَلَى العَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إيجابِيًّا وَسَلْبِيًّا ، وَفَعَالِيَّةُ هَذَا التَّأْثِيرِ تَتَعَلَّقُ كَثِيرًا بِكِفَاءَةِ رُؤَسَاءِ البُنُوكِ الإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الجَنُوبِيَّةِ فِي تَدْبِيرِ الأُمُورِ لِلْحُصُولِ عَلَى الفَعَالِيَّةِ المَذْكُورَةِ.

الكلمات الدلالية : تَأْثِيرُ الرِّئَاسَةِ الإِسْلَامِيَّةِ ، وَتَقَافَةُ المُنظَّمَةِ الإِسْلَامِيَّةِ إِدْرَاقِيًّا، وَحَافِزُ المُوَظَّفِينَ عَلَى العَمَلِ ، وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ المُوَظَّفِينَ ، وَرَفَاهِيَّةُ المُوَظَّفِينَ