

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)**

TESIS

Oleh :

Abdullah Yuqdhha Ada'uddin

NIM : 200504210005



**PROGAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)

TESIS

Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Ekonomi Syari'ah

Oleh:

Abdullah Yuqdhah Ada'uddin
NIM : 200504210005

Dosen Pembimbing:

1. Dr. Siswanto, M.Si NIP : 197509062006041001
2. Dr. Umrotul Khasanah, S.Ag, M. Si NIP : 1967 02271998032001

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan :

Malang, 06 Juni 2022

Pembimbing I



Dr. Siswanto, M.Si

NIP : 1975 0906 200604 1 001

Pembimbing II

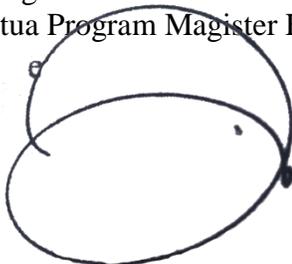


Dr. Umrotul Khasanah, S.Ag, M. Si

NIP : 1967 0227 199803 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Magister Ekonomi Syariah



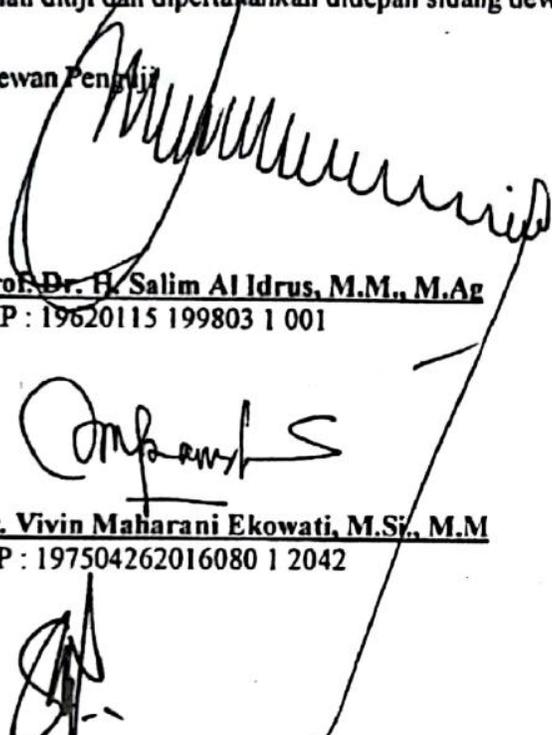
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP : 1972 0212 200312 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)" ini telah diuji dan dipertalankan didepan sidang dewan penguji pada tanggal 17 Juni 2022

Dewan Penguji


Prof. Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag
NIP : 19620115 199803 1 001

Penguji Utama


Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M
NIP : 197504262016080 1 2042

Ketua Penguji


Dr. Siswanto, M.Si
NIP : 19750906 200604 1 001

Anggota/ Pembimbing I


Dr. Umrotul Khasanah, S.Ag, M. Si
NIP : 19670227 199803 2 001

Anggota/ Pembimbing II

Mengetahui:
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.
NIP : 19690303200003002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdullah Yuqdhha Ada'uddin
NIM : 200504210005
Progam Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur penjiplakan karya penelitian yang pernah dilaksanakan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah penelitian ini serta disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur penjiplakan, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak siapapun.

Malang, 06 Juni 2022

Hormat Saya



Abdullah Yuqdhha Ada'uddin
NIM. 200504210005

ABSTRAK

Ada'uddin, Abdullah Yuqdhah. 2022. "*Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)*". Tesis, Program studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: 1) Dr. Siswanto, M.Si.

2) Dr. Hj. Umrotul Khasanah, S. Ag. M. Si.

Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja Islam, Kinerja Organisasi, Etika Kerja Islam.

Kinerja Organisasi merupakan ukuran kemajuan suatu organisasi yang menunjukkan seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya dan hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam periode tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya yaitu Efektivitas kepemimpinan, motivasi kerja Islam, dan etika kerja Islam. Penelitian ini dibagi dalam empat fokus penelitian yang meliputi: Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi, Pengaruh Motivasi kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi, Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi yang dimoderasi dengan Etika kerja Islam, dan Pengaruh Motivasi kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi yang dimoderasi dengan Etika kerja Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Lembaga LAZISMU Malang Raya yang berjumlah 3 Lembaga dengan teknik *purposive sampling* dengan menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin diperoleh sebanyak 41 karyawan. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan alat analisis SmartPLS (*Partial Least Square*) dengan uji *moderating effect*. Analisis yang digunakan didalam penelitian ini meliputi uji statistik deskriptif, uji outer model (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha*) dan uji inner model (*R-Square*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan hasil nilai *P value* 0,015 sehingga hipotesis pertama diterima, Motivasi kerja Islam dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan hasil nilai *P value* 0,009 sehingga hipotesis kedua diterima, Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan hasil nilai *P value* 0,636 sehingga hipotesis ketiga ditolak, dan Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi dengan hasil nilai *P value* 0,794 sehingga hipotesis keempat ditolak.

ABSTRACT

Ada'uddin, Abdullah Yuqdhha. 2022. "*The Effect of Leadership Effectiveness and Islamic Work Motivation on Organization Performance with Islamic Work Ethics as a moderating variable (Study at Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)*". Thesis, Postgraduate Sharia Economics Study Progam, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: 1) Dr. Siswanto, M.Si.

2) Dr. Hj. Umrotul Khasanah, S. Ag. M. Si.

Keywords: Leadership Effectiveness, Islamic Work Motivation, Organization Performance, Islamic Work Ethics

Organization performance is a measure of the progress of an organization that shows how well an organization achieves its goals and the results of work performance that have been achieved by employees in accordance with their functions and duties within a certain period. There are several factors that influence organizational performance including leadership effectiveness, Islamic work motivation, and Islamic work ethics. To simplify the discussion, this research is divided into four research focuses which include: The Effect of Leadership Effectiveness on Organization Performance, The Effect of Islamic Work Motivation on Organization Performance, The Effect of Leadership Effectiveness on Organization Performance moderated by Islamic Work Ethics, and Effect of Islamic work motivation on organizational performance moderated by Islamic work ethics.

This study use a quantitative approach with data collection methods using a questionnaire. In this study, the population was all employees at the LAZISMU Malang Raya, which amount to these 3 with *purposive sampling* technique by determining the sample of researchers using the slovin formula obtained as many as 41 employees. The data obtained then processed with SmartPLS (*Partial Least Square*) with the moderating effect test. The analysis used in this study includes descriptive statistical tests, outer model tests (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, and Cronbach Alpha*) and inner model tests (*R-Square*).

The results of this study indicate that: Leadership effectiveness can affect organization performance with a *P value* of 0.015 so that the first hypothesis is accepted, Islamic work motivation can affect organization performance with a *P value* of 0.009 so that the second hypothesis is accepted, Islamic work ethic cannot moderate leadership effectiveness on organization performance with a *P value* of 0.636 so the third hypothesis is rejected, and Islamic work ethic cannot moderate Islamic work motivation on organization performance with a *P value* of 0.794 so the fourth hypothesis is rejected.

مستخلص البحث

أداء الدين، عبد الله يقضى. ٢٠٢٢. آثار فاعلية القيادة ودافع العمل الإسلامي على الأداء التنظيمي مع أخلاقيات العمل الإسلامي كمتغير معتدل (دراسة الحالة في لازيسمو مالانج). أطروحة ، برنامج دراسة الاقتصاد الإسلامي، في الجامعة العليا مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المسرفان: (١) د. سيسوانتوا، ماجستير،

(٢) د. عمرة الحسنة، ماجستير.

الكلمة المفتاحية: فاعلية القيادة، دافع العمل الإسلامي، الأداء التنظيمي، أخلاقيات العمل الإسلامي

الأداء التنظيمي هو مقياس للتقدم الذي تحوزه المنظمة يوضح مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها ونتائج أداء العمل التي حققها الموظفون وفقاً لوظائفهم وواجباتهم خلال فترة معينة. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء التنظيمي بما في ذلك فعالية القيادة ، ودوافع العمل الإسلامي، وأخلاقيات العمل الإسلامية. لتبسيط المناقشة ، ينقسم هذا البحث إلى أربعة محاور بحثية تشمل: آثار فاعلية القيادة على الأداء التنظيمي، آثار دافع العمل الإسلامي على الأداء التنظيمي، آثار فاعلية القيادة على الأداء التنظيمي الخاضع للإشراف من خلال أخلاقيات العمل الإسلامية، و آثار دافع العمل الإسلامي على الأداء التنظيمي الذي يشرف عليه أخلاقيات العمل الإسلامية.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع طرق جمع البيانات باستخدام الاستبيان. في هذه الدراسة ، كان السكان جميعاً موظفين في لازيسمو مالانج، بإجمالي ٣ مؤسسات بتقنية أخذ العينات الهادفة من خلال تحديد عينة من الباحثين باستخدام صيغة slovin التي تم الحصول عليها من ٤١ موظفًا. يتم بعد ذلك معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام SmartPLS (Partial Least Square) مع اختبار تأثير الاعتدال. يشمل التحليل المستخدم في هذه الدراسة الاختبارات الإحصائية الوصفية واختبارات النموذج الخارجي (الصدق المتقارب، والصدق التمييزي ، والموثوقية المركبة ، وألفا كرونباخ) واختبارات النموذج الداخلي (R-Square).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: فعالية القيادة يمكن أن تؤثر على الأداء التنظيمي بقيمة ٠,٠١٥، حتى يتم قبول الفرضية الأولى، يمكن أن يؤثر دافع العمل الإسلامي على الأداء التنظيمي بقيمة ٠,٠٩٠، حتى يتم قبول الفرضية الثانية، أخلاقيات العمل الإسلامي لا يمكن أن تقلل من فعالية القيادة على المنظمة الأداء بقيمة تبلغ ٦٣٦,٠ لذلك تم رفض الفرضية الثالثة ، ولا يمكن لأخلاقيات العمل الإسلامي أن تجعل دافع العمل الإسلامي على الأداء التنظيمي معتدلاً بقيمة ف ٧٩٤,٠ لذلك تم رفض الفرضية الرابعة.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peniti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)”.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, pengarahan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya, permohonan maaf, dan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr.H. Wahidmurni, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Magister Ekonomi Syari’ah serta Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D. selaku Sekretaris Jurusan Magister Ekonomi Syari’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang dengan ikhlas memberikan motivasi dan dukungan.
4. Dr. Siswanto, M.Si, selaku Dosen pembimbing I dan Dr. Umrotul Khasanah, S.Ag, M. Si, selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu atas bimbingan, kritik, saran serta koreksinya dalam proses penulisan tesis.
5. Prof. Dr. H. Salim AL Idrus, M.M., M.Ag, selaku penguji utama dan Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M, selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktu atas bimbingan, kritik, saran serta koreksinya dalam proses penulisan tesis.

6. Semua dosen Pascasarjana yang telah banyak memberikan pengetahuan, wawasan, pengalaman serta kemudahan kepada peneliti.
7. Kepada kedua orang tua penulis Moh Edy Sisyanto dan Siti Romelah serta Istri tersayang Salsabilla Ayu Wardhana yang senantiasa selalu memberikan semangat, kata-kata motivasi, mendampingi serta tiada henti mendoakan peneliti dalam setiap proses penulisan tesis ini.
8. Seluruh karyawan LAZISMU di Malang Raya yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner peneliti dalam proses kelancaran penelitian ini.
9. Semua teman-teman satu angkatan prodi Magister Ekonomi Syari'ah tahun 2020 yang telah menemani selama perkuliahan dan selalu kompak dalam semua hal.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namun memberikan banyak dukungan atas selesainya tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, pengalaman serta waktu yang dimiliki. Saran serta kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini selanjutnya.

Akhirnya, peneliti berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi peneliti serta umumnya bagi pembaca. Aamiin.

Malang, 06 Juni 2022

Peneliti

Abdullah Yuqdhah Ada'uddin

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا. إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

الْوَقْتُ كَالسَّيْفِ إِنْ لَمْ تَقْطَعْهُ قَطَعَكَ

Waktu itu bagaikan pedang,
jika kamu tidak bisa menggunakan pedang itu
maka pedang itu sendiri yang akan menebasmu.

(Imam Syafi'i)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN JUDUL	II
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS	III
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS	IV
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	V
ABSTRAK	VI
ABSTRACT	VII
مستخلص البحث	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
MOTTO	XI
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Masalah.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Penelitian terdahulu dan Originalitas Penelitian.....	10
G. Definisi Operasional	17
BAB II	
KAJIAN TEORI	20
A. Efektivitas Kepemimpinan.....	20
a. Pengertian efektivitas kepemimpinan	20
b. Peran Kepemimpinan.....	23
c. Efektivitas kepemimpinan.....	24
B. Motivasi Kerja Islam.....	26

a. Pengertian motivasi kerja Islam	26
b. Teori motivasi kerja Islam	29
C. Etika Kerja Islam.....	31
a. Pengertian Etika kerja	31
b. Konsep dasar etika kerja Islam	32
c. Karakteristik etika kerja Islam	36
D. Kinerja Organisasi.....	40
a. Pengertian kinerja organisasi	40
b. Pengukuran kinerja	42
E. Hubungan antar variabel.....	46
F. Kerangka konseptual	48
 BAB III	
METODE PENELITIAN	50
A. Penelitian dan jenis	50
B. Lokasi penelitian	50
C. Populasi dan sampel	50
D. Sumber data dan Teknik pengumpulan data	52
E. Instrumen penelitian	53
F. Analisa data	56
1. Pendekatan Partial Least Square (PLS)	56
2. Uji Response Bias	58
2. Uji hipotesis	59
 BAB IV	
HASIL PENELITIAN	60
A. Gambaran Umum Penelitian.....	60
1. Deskripsi karakteristik responden.....	62
2. Analisis Statistik Deskriptif	66
B. Hasil Pengujian Pendekatan Partial Least Square (PLS)	69
1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	69
2. Analisis Model Struktural (Inner Model)	79

C. Hasil Non Response Bias	79
D. Hasil Pengujian Hipotesis	81
BAB V	
PEMBAHASAN	86
A. Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.....	86
B. Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi	89
C. Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi	93
D. Pengaruh Motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.....	96
BAB VI	
PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	11
Tabel 3.1	52
Tabel 3.2	54
Tabel 4.1	62
Tabel 4.2	63
Tabel 4.3	64
Tabel 4.4	65
Tabel 4.5	65
Tabel 4.6	66
Tabel 4.7	70
Tabel 4.8	71
Tabel 4.9	72
Tabel 4.10	73
Tabel 4.11	75
Tabel 4.12	77
Tabel 4.13	77
Tabel 4.14	78
Tabel 4.15	79
Tabel 4.16	80
Tabel 4.17	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	49
Gambar 4.1.....	74
Gambar 4.2.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata peneliti	
Lampiran 2: Kuesioner	
Lampiran 3: Hasil tabulasi data	
Lampiran 4: Hasil analisis SmartPLS	
Lampiran 5: Surat keterangan telah melakukan penelitian.....	
Lampiran 6: Dokumentasi.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman membuat masyarakat menuntut adanya lembaga yang baik untuk membantu masyarakat dalam pelaksanaan program bakti sosial. Saat ini terdapat berbagai macam program bakti sosial yang bergerak di bidang penyaluran dan penyaluran zakat, infaq dan sedekah yaitu Lembaga Amil zakat infaq dan sedekah (LAZISMU) (Rusydina & Ratnasari, 2019).

Sebagai lembaga yang mengelola dana zakat, infaq dan sedekah, LAZISMU harus terus meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu alat ukur kinerja adalah *Balance Score Card* (BSD). Ada empat perspektif dalam mengukur kinerja dengan balanced score card, yaitu perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, dan perspektif keuangan (Andayani, 2018).

Dalam sistem manajemen modern, baik organisasi swasta maupun publik akan selalu ada dan diakui legitimasinya jika mampu melakukan penyesuaian terhadap perubahan dan dinamika masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, setiap organisasi formal seringkali mengevaluasi kinerja struktur organisasinya sehingga tepat mengeluarkan kebijakan untuk merestrukturisasi aparatur organisasinya untuk menyesuaikan dengan perubahan paradigma pembangunan dan dinamika yang berkembang di masyarakat (Notanubun, 2018). Maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lembaga organisasi LAZISMU yang berada di Malang Raya.

Lembaga amil zakat infaq dan shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) di Malang Raya mengelola dana umat untuk disalurkan bagi mereka yang berhak serta dalam rangka pemberdayaan ummat, memajukan lembaga-lembaga pendidikan, sosial budaya, memajukan dakwah Islam, dan mengetaskan kaum dhuafa (fakir miskin). Sebagai lembaga legal formal yang berbadan hukum yang bergerak dalam pengelolaan dana ummat, Lembaga LAZISMU ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia SDM yang handal, professional, akuntabel yang dikemas dalam sebuah kinerja yang pada muaranya sangat berimplikasi terhadap popularitas organisasi atau lembaga (Jannah, 2020).

Kinerja Organisasi didefinisikan oleh Osborn sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Menurut pernyataan ini, kinerja diartikan sebagai sejauh mana organisasi mampu mencapai misi yang diembannya. Proses ini menekankan pada prinsip-prinsip manajemen yang didasarkan pada kesepakatan persyaratan, tujuan, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, rencana kerja, dan penempatan. Kinerja juga dapat diukur melalui perilaku organisasi, hasil dan efektivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi adalah keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan (Notanubun, 2021). Kinerja organisasi adalah konstruksi penting, jika bukan yang paling penting, dalam penelitian manajemen strategis (Combs et al., 2005).

Didalam pengukuran kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Sink dan Tuttle mengklaim bahwa kinerja sistem organisasi adalah hubungan yang kompleks antara enam kriteria kinerja: efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, inovasi dan profitabilitas (Antony & Bhattacharyya, 2010). Menurut Odhoo Khaltar

bahwasannya kinerja terdiri dari tiga item tentang strategi pengukuran kinerja, ekspektasi kinerja, dan perencanaan strategis di tempat kerja. Item serupa telah digunakan berkali-kali dalam penelitian manajemen kinerja sebelumnya untuk menguji efek manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi, sikap atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pejabat publik, dan kepuasan dan kepercayaan warga Negara pada pemerintah (Khaltar & Moon, 2020).

Dalam penjelasan Ringim yang menyatakan bahwa kinerja organisasi mencerminkan pemahaman dan pengetahuan organisasi tentang kebutuhan dan harapan pelanggan. Hal ini terutama dinilai dengan penerapan ukuran keuangan atau keuangan dan non-keuangan. Organisasi menggunakan pengukuran keuangan seperti laba atas investasi, laba per saham dan ekuitas untuk mengukur kemajuannya (Shahul Hameed et al., 2021). Dalam penelitian rasmuji menemukan bahwa selain lingkungan kerja, efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rasmuji & Putranti, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas faktor kinerja organisasi tersebut salah satunya akan dipengaruhi oleh variabel efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak bagi semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan tergantung pada kualitas kepemimpinan pimpinan organisasi tersebut. Dengan kata lain, bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi, termasuk di sektor publik (Pawatte et al., 2015). Seorang pemimpin yang

memiliki efektivitas kepemimpinan yang efektif akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku atasan dalam berkomunikasi, hubungan dengan bawahan dan kemampuannya dalam memecahkan masalah (Rasmuji & Putranti, 2017). Dalam perspektif pelayanan publik, termasuk pamong praja, pemimpin harus mampu membawa organisasi publik untuk memberikan pelayanan prima. Karena pada hakekatnya pembentukan organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memiliki peran utama dalam dinamika kehidupan organisasi (Pawatte et al., 2015).

Dinamika lingkungan dan keragaman pelayanan publik menuntut setiap organisasi sektor publik di Indonesia untuk selalu mendukung pencapaian yang maksimal dengan mengupayakan pemanfaatan sumber daya yang maksimal. Selain sumber daya manusia, sejumlah penelitian menjelaskan bahwa kinerja organisasi secara umum memiliki hubungan yang erat dengan berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi, manajemen kualitas total, strategi, kewirausahaan, pengetahuan, dan teknologi (Notanubun, 2021). Pada awal penelitian kepemimpinan, fokus utama adalah pada karakteristik pemimpin. Saat ini, kepemimpinan digambarkan sebagai dinamika sosial bersama, ditentukan oleh situasi daripada sifat individu (Schreuder et al., 2013). Menurut leandro untuk mencapai peningkatan kinerja dari perubahan, para peneliti berpendapat bahwa aplikasi kepemimpinan yang tepat dan kompeten diperlukan, jika tidak, kepemimpinan dapat menjadi penghalang atau penolakan yang signifikan terhadap perubahan (Sabino et al., 2021).

Temuan studi dari (Hasibuan & Bahri, 2018; Kohar, 2018; Muzaki & Supriyanto, 2021; Notanubun, 2021; Rasmuji & Putranti, 2017; Sabino et al., 2021; Shanti Auliana et al., 2021; Tampubolon, 2018) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi. Dilain pihak hasil dari (Haryanto, 2017; Idris et al., 2022; Saputri & Andayani, 2018) bahwa efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari beberapa penelitian diatas tersebut memiliki kontribusi yang berbeda, sehingga perlu adanya penelitian lanjutan untuk memperoleh klarifikasi dan penjelasan pembuktian teori secara konseptual maupun empiris.

Selain itu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah variabel motivasi kerja islam. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (Aramesh & Shadi, 2007). Dan motivasi sebagai tingkat kesiapan individu untuk melakukan suatu tindakan dan itu terdiri dari semua faktor yang mempengaruhi, mengintensifkan dan mengatur perilaku manusia. Motivasi dalam konteks kerja dinyatakan sebagai tingkat kesediaan individu untuk mengerahkan dan mempertahankan upaya menuju tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja organisasi, organisasi dan manajernya harus memahami apa yang sebenarnya memotivasi karyawan (Deressa & Zeru, 2019).

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hamzah berpendapat yg dikutip oleh Siti Maisarah bahwa Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar

perilakunya dapat diarahkan pada usaha-usaha nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat tercapai (Hasibuan & Bahri, 2018).

Dalam Islam menekankan orang untuk bekerja. Seperti dalam firman-Nya bahwa “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok”. Pendapat Martoyo yang dikutip oleh bhirawa berpendapat bahwa manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk melakukan sesuatu selama dapat menghasilkan sesuatu yang dianggapnya sendiri memiliki nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman dan sebagainya (Anoraga & Prasetyo, 2015). Firman Allah SWT:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ (الزمر: ٣٩)

Artinya: *Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui"* (QS. Azzumar: 39)

Temuan studi dari (Adha et al., 2019; Deressa & Zeru, 2019; Hustia, 2020; Jannah, 2020; Mahmudah & Asytuti, 2017; Saputri & Andayani, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja islam berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi. Dilain pihak hasil dari (Jatmika & Andarwati, 2018; Muhammad Hasyim Aminu & Yoyok Soesatyo, 2016; Rosmaini & Tanjung, 2019) bahwa motivasi kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari beberapa penelitian diatas tersebut memiliki kontribusi yang

berbeda, sehingga perlu adanya penelitian lanjutan untuk memperoleh klarifikasi dan penjelasan pembuktian teori secara konseptual maupun empiris.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan variabel moderasi yaitu Etika kerja islam. Etika kerja islam adalah merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya (Rachmawati et al., 2016). Menurut Al-Qur'an dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya.

Temuan studi tentang variabel etika kerja Islam sebagai moderasi pada penelitian (Efendi & Trihudyatmanto, 2021; Indriyati, 2017; Mahmudah & Asytuti, 2017) bahwasannya etika kerja Islam dapat memoderasi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja. Dilain pihak hasil dari (Arifiani & Rumijati, 2021; Ayudiati, 2010; Jufrizen, 2017; Pramesti & Zuhriyah, 2020; Ridlo et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam tidak dapat memoderasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas maka peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai bagaimana kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya dalam mengoptimalkan pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, dan shadaqah, juga memberi manfaat bagi masyarakat sekitar, untuk itu peneliti

bermaksud membahasnya dengan judul **“Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap kinerja organisasi dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat diambil titik permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya?
2. Apakah motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya?
3. Apakah etika kerja Islam dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya?
4. Apakah etika kerja Islam dapat memoderasi motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah etika kerja Islam dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah etika kerja Islam dapat memoderasi motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis dan praktis:

1. Secara Teoritis

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti tentang kinerja organisasi dan dapat menjadi sumber bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi UIN Maulana Malik Ibrahim

Tugas akhir ini dapat dijadikan sebagai kesimpulan dan sebagai tindak lanjut serta referensi penelitian untuk diimplementasikan nantinya sebagai tambahan ide bagi para pembaca. Khususnya mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim.

- b. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan dan alat pembelajaran, meningkatkan keterampilan dan kemampuan analisis. Penelitian ini juga bermanfaat untuk menyelesaikan Tugas Akhir sebagai salah satu persyaratan peneliti

untuk mendapatkan gelar magister di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim.

c. Bagi LAZISMU Malang Raya

Hasil penelitian tersebut kemudian dipresentasikan agar dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bahkan acuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam membenahan kinerja organisasi di LAZISMU Malang Raya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Berangkat dari latar belakang dan tujuan penelitian yang dijelaskan diatas. Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian agar tidak salah faham dan tafsiran, serta dapat memperluas masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini, yang mana dalam penelitian ini memiliki empat variabel, yaitu X1 efektivitas kepemimpinan, X2 motivasi kerja Islam, Y kinerja organisasi, dan Z etika kerja islam sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada kalangan karyawan LAZISMU Malang Raya.

F. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Agar memberikan gambaran secara komprehensif berkenaan dengan penelitian ini, maka peneliti memaparkan kajian-kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi, adapun penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu dan Keoriginalitas Penelitian

NO	NAMA, JUDUL, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Musalim Ridlo , M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, Mochlasin Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance, 2022	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi yang dimoderatori oleh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan etos kerja islami tidak mampu memoderasi variabel bebas misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk variabel kompensasi dapat dimoderasi oleh etos kerja islami untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif.
2	Leandro Ricardo Sabino, Mário Teixeira Reis Neto, Greiciele Macedo Morais & Valdeci Ferreira dos Santos Leadership, Communication, and Resistance Influence Organizational Performance, 2021	Studi ini menyajikan model untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan resistensi terhadap perubahan, dan kinerja perusahaan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Perlawanan terhadap perubahan organisasi dan individu, bagaimanapun, secara negatif mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan tidak secara Langsung mempengaruhi kinerja, tetapi bertindak sebagai mediator tingkat resistensi dalam proses perubahan, yang mempengaruhi kinerja organisasi
3	Neni Triana, Muttaqien, Bobby Rahman Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel regulator dalam penelitian ini, etika kerja Islami dapat mengatur dampak titik kontrol terhadap kinerja pegawai secara quasi-moderation sehingga Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe dapat secara optimal meningkatkan kinerja pegawai dengan profesionalisme

	Lhokseumawe, 2021		yang tinggi. Hal itu tercermin dalam relasi intelektual dan moral yang sesuai dengan syariat Islam
4	Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating, 2021	Tujuan penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel locus wewenang dan kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ketika mengubah motivasi secara parsial atau simultan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kerja karyawan. Variabel etos kerja islami menggantikan variabel rata-rata kompetensi, motivasi dan control
5	Zainuddin Notanubun, The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Effectiveness on Public Sectors Organizational Performance: Study in the Department of Education, Youth and Sports in Maluku Province, Indonesia, 2020	Penelitian ini menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi dan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku, Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan perilaku kewargaan organisasi dan efektivitas kepemimpinan berpengaruh paling kuat terhadap pencapaian kinerja organisasi. Temuan lain yang menarik dalam penelitian ini adalah meskipun kurangnya insentif dan penghargaan bagi karyawan serta kurangnya kualitas sumber daya manusia, hal tersebut dapat dikurangi dengan pembenahan internal stem berdasarkan sumber daya yang dimiliki sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal
6	Odkhuu Khaltar & M. Jae Moon, Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector, 2020	Penelitian ini secara empiris menguji pengaruh manajemen etika, manajemen kinerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di organisasi publik Korea.	Penelitian ini mengkaji berbagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Analisis kami terhadap hasil survei menunjukkan bahwa manajemen etika informal dan kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi dengan mengurangi perilaku tidak etis dalam suatu organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi, sedangkan manajemen kinerja secara langsung meningkatkan kinerja organisasi

7	Zainuddin Notanubun Analisis pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita di masa covid-19, 2020	Tujuan dari penelitian ini adalah analisis pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita di masa pandemi covid-19	Temuan penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemauan untuk berubah.
8	Anggreany Hustia Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, 2020	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi secara Working From Office di masa pandemi covid 19	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama untuk semua variabel yang diteliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian individu tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui
9	Khairul Jannah Konstruksi motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pengurus dan para amil pada lembaga amil pada lembaga amil zakat infaq dan shadaqah muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pamekasan, 2020	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui “Untuk mendeskripsikan Konstruksi Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus dan Para Amil Di Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Pamekasan”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja muncul melalui proses berpikir tentang nilai-nilai agama yang menjadi pedoman dalam proses pengelolaan lembaga, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi pengelolaan dan amila di lembaga amil. Zakat Infak Shadaqah (LAZISMU) Kabupaten Pamekasan.
10	Hanafi Haq Aninda dan Zuraidah Analisis kinerja organisasi pengelola zakat di Kota Kediri dengan pendekatan indeks zakat nasional, 2020	Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui kinerja dan kondisi Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) di Indonesia, pemerintah merumuskan Indeks Zakat Nasional (IZN)	Hasil penelitian menunjukkan kinerja OPZ di Kota Kediri pada tahun 2017 cukup baik dengan nilai indeks 0,58, dimana dari dimensi makro dukungan dari pemerintah kota dan masyarakat kurang baik, akan tetapi dari dimensi mikro kinerja Lembaga dan dampak zakat terhadap kondisi mustahik memberikan

			pengaruh yang cukup baik
11	<p>Ababe Tamirat Deressa dan Getachew Zeru,</p> <p>Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach, 2019</p>	<p>Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat motivasi, bagaimana persepsi perawat tentang motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi di antara perawat yang bekerja di rumah sakit umum dan swasta Hawassa.</p>	<p>Terungkap bahwa sebagian besar (64,1%) perawat menganggap motivasi sebagai motivator. Dorongan di masa depan, mendapatkan pengakuan dan insentif finansial adalah karakteristik utama dari motivasi yang diberikan perawat. Peningkatan kinerja, kepuasan kerja, semangat tim yang baik, kepuasan pasien, dan keterlibatan kerja adalah efek yang dilaporkan dari motivasi perawat</p>
12	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, 2019</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
13	<p>Ade Kohar</p> <p>Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilembaga amil zakat marhamah maimanah, 2018</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah Kota Bogor</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh secara aritmatika untuk variabel gaya kepemimpinan 2,101 dengan tingkat signifikansi 0,047. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

14	<p>Jufrizen</p> <p>Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2017</p>	<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Untuk mengetahui apakah etika kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa efeknya adalah apa yang penting dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol. Etos kerja tidak dapat melunakkan hubungan antara manajemen Transformasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
15	<p>Rasmuji, Ratnawati Dwi Putranti</p> <p>Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PD. BPR BKK Batang), 2017</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara positif dan bermakna. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
16	<p>Endah Susetyo Indriyati</p> <p>Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami, 2017</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami.</p>	<p>Hasil dari analisis <i>moderating</i> (analisis jalur) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif langsung pada kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.</p>

17	<p>Juhad Mohammad, Farzana Quoquab, dan Rosmini Omar</p> <p>Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic, 2015</p>	<p>Penelitian ini menyajikan hubungan yang tidak konsisten antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan perilaku kewargaan organisasional telah menginspirasi penelitian ini untuk memperkenalkan variabel moderator baru yaitu etika kerja Islami sebagai variabel ketiga yang berpotensi menyelesaikan konflik dalam literatur yang ada.</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memprediksi perilaku kewargaan organisasional. Temuan juga menunjukkan bahwa etos kerja Islam memprediksi perilaku kewargaan organisasional. Namun, bertentangan dengan harapan, etos kerja Islami tidak memoderasi hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan perilaku kewargaan organisasional.</p>
18	<p>Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo</p> <p>Motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang Surabaya, 2015</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islami terhadap etos kerja islami pegawai pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islami.</p>
19	<p>J. A. H. Schreuder • J. W. Groothoff, D. Jongsma • N. F. van Zweeden, and J. J. L. van der Klink • C. A. M. Roelen</p> <p>Leadership Effectiveness: A Supervisor's Approach to Manage Return to Work, 2012</p>	<p>Tujuan Untuk menyelidiki efektivitas kepemimpinan dalam kaitannya dengan absensi penyakit personel (SA). Dalam kepemimpinan situasional, supervisor efektif jika mereka menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka secara tepat dengan situasi tertentu</p>	<p>Hasil penelitian ini dan peran supervisor yang berkembang dalam mengelola SA dan RTW, memerlukan penelitian lebih lanjut tentang hasil kepemimpinan supervisor, SA (sickness absence), dan RTW (Return to work).</p>
20	<p>Ya-Hui Ling,</p> <p>The influence of intellectual capital on organizational performance Knowledge</p>	<p>Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kinerja global perusahaan dari perspektif modal intelektual.</p>	<p>Hasil mengkonfirmasi bahwa modal intelektual secara positif terkait dengan kinerja global perusahaan. Hasilnya juga mengkonfirmasi efek moderasi dari strategi manajemen pengetahuan pada hubungan</p>

	management as moderator, 2011		antara modal intelektual dan kinerja global. Hasil ini menyiratkan bahwa kombinasi dari jenis strategi manajemen pengetahuan yang tepat dengan bentuk modal intelektual yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan.
--	-------------------------------	--	--

Sumber: Beberapa Karya Ilmiah: 2011-2022

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, menunjukkan kajian mengenai kinerja organisasi di lembaga ini masih jarang dilakukan, untuk itu peneliti tertarik, melakukan kajian mendalam mengenai kinerja organisasi di LAZISMU Malang Raya. Originalitas penelitian ini adalah peneliti melakukan pengembangan variabel Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi kerja islam didalam variabel independennya, Kinerja Organisasi sebagai variabel dependennya dan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi.

G. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1)

Definisi efektivitas kepemimpinan adalah kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Indikator- indikator dalam variabel ini adalah Hubungan pemimpin-bawahan, Struktur tugas, dan Kekuatan kepemimpinan.

2. Motivasi Kerja Islam (X2)

Definisi Definisi Motivasi Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Indikator- indikator dalam variabel ini adalah . Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT), Takwa dalam bekerja, dan Ikhlas dalam bekerja.

3. Etika Kerja Islam (Z)

Definisi etika kerja Islam dengan kebajikan adalah niat, sikap, dan perilaku. Setiap muslim yang bertaqwa dalam artian yang sebenar-benar nya pastilah mampu melakukan setiap perintah Allah SWT dan Menjauhi segala larangan nya.

Indikator- indikator dalam variabel ini adalah 1. Al- Shalah (Baik dan bermanfaat, Al- Itqan (Kemantapan), Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), Al-Mujahadah (Kerja keras yang optimal), Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan tolong- menolong), dan Mencermati nilai nikmat.

4. Kinerja Organisasi (Y)

Definisi Kinerja adalah Kinerja Organisasi merupakan ukuran kemajuan suatu organisasi yang menunjukkan seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya dan hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam periode tertentu. Selain itu, Armstrong

menjelaskan bahwa esensi kinerja organisasi adalah proses bersama antara pemimpin, individu dan kelompok yang dikelola.

Indikator- indikator dalam variabel ini adalah Finance, customer, internal process, dan learning and growth.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efektivitas Kepemimpinan

a. Pengertian efektivitas kepemimpinan

Efektivitas dikemukakan oleh Mulyasa “jadi efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang ditujuh. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya usaha mengwujudkan tujuan oprasional”. Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan motivasi karyawan (Almatrooshi et al., 2016).

Ralp M. Stogill berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok terorganisir ke arah menetapkan tujuan dan mencapainya. Menurut Sondang P Siagian juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah mesin atau penggerak bagi semua sumber daya dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi (T. D. A. P. U. P. Indonesia, 2015).

Kepemimpinan adalah kontribusi individu untuk situasi kolaboratif. Kepemimpinan dan kelompok merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Tidak ada kelompok tanpa kepemimpinan, dan sebaliknya, kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. dia pasti ada di grup. Seseorang tidak dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin, jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada dalam suatu kelompok dimana ia memainkan peran dan aktivitas kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan

adalah kemampuan untuk memajukan penyelenggaraan pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (T. D. A. P. U. P. Indonesia, 2015).

E. Mak. Farland berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin digambarkan sebagai pemberi perintah atau pengaruh, kepemimpinan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. JM Pfiffner berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seni mengoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi- definisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumusan lain yang dapat ditarik dari definisi di atas adalah (Danim, 2004):

- 1) Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok yang menjadi anggota suatu wadah tertentu guna mencapai tujuannya.
- 2) Kegiatan seorang pemimpin meliputi mengeluarkan perintah, mengarahkan dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.
- 3) Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai seni, bukan ilmu, untuk mengoordinasikan dan membimbing anggota kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

- 4) Kepemimpinan dalam konteks situasi sosial (bukan individu) untuk menciptakan usaha baru, menentukan prosedur, mengembangkan tindakan dan semua kreativitas lainnya, sehingga mencapai tujuan organisasi.
- 5) Pemimpin selalu dalam posisi sosial karena kepemimpinan pada hakekatnya adalah hubungan antar orang atau kelompok dengan orang atau kelompok lain. Beberapa individu atau kelompok disebut pemimpin dan yang lainnya disebut bawahan.
- 6) Pemimpin tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pemimpin bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

Al-Qur'an menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan. Pemimpin harus mampu mendorong dan mampu mempengaruhi orang lain, dan pemimpin harus mampu melakukan perubahan yang baik. Sehubungan dengan itu Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat sebagai berikut:

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 (البقرة: ٣٠)

Yang artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".* (D. A. R. Indonesia, 2011)

Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau usaha dan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang

agar mereka dapat bergerak dan bekerja sama semaksimal mungkin dan sungguh-sungguh, tergantung pada situasi atau kondisi, untuk mencapai tujuan. tujuan yang ditetapkan. . Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam kepemimpinan, penting untuk mengidentifikasi beberapa komponen antara lain:

- 1) Gaya atau seni dalam mempengaruhi orang lain,
- 2) Motivasi,
- 3) Kewibawaan atau karismatik pemimpin,
- 4) Tujuan yang akan dicapai.

b. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat dilakukan baik di dalam maupun di luar organisasi. Oleh karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam suatu organisasi, selain manajer, adalah peran seorang pemimpin. Menurut Robbins, peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan terkait dengan tanggung jawab seseorang yang melakukan pekerjaan di sel sosial. Dalam kaitannya dengan Nanus, peran kepemimpinan efektif utama adalah: pemandu, agen perubahan, perwakilan dan pelatih. Dalam keempat peran ini, kesuksesan sama pentingnya. Dan dalam peran ini, kepemimpinan dipertahankan oleh kemampuan, karakter, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (Engkoswara, 2015).

Akan tetapi, untuk mencapai kepemimpinan yang sempurna, perlu memenuhi persyaratan potensi yang terkandung dalam konsep kepemimpinan. Ada tiga peran kepemimpinan atau kepemimpinan dalam sebuah organisasi

atau perusahaan, yang disebutkan oleh Sihagian di bawah ini (Syarifuddin, 203 C.E.):

1) Peranan yang bersifat interpersonal

Peran interpersonal artinya pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi melambangkan keberadaan organisasi, pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan membimbing bawahan, dan pemimpin berperan sebagai penghubung.

2) Peranan yang bersifat informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi bersifat pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.

3) Peranan pengambilan keputusan

Peran seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan menuntut pemimpin untuk berperan sebagai pembuat kebijakan, yaitu berupa strategi bisnis yang dapat mendorong inovasi; menangkap peluang dan bernegosiasi; dan menjalankan bisnis secara konsisten.

c. Efektivitas Kepemimpinan

Grand theory Variabel efektivitas kepemimpinan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan pemikiran Virawan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, dan memotivasi suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai tepat waktu. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dan vital. Vitalitas kepemimpinan dalam suatu organisasi terkait

dengan 8 (delapan) peran kepemimpinan. seperti yang disebutkan oleh Virawan di atas (S Rahma, G A Suhandana, 2013).

Menurut Mardiana dan Wijaya mengatakan bahwa beberapa faktor situasional penting yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah kualitas hubungan pemimpin-bawahan, tingkat struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin. Fiedler mengidentifikasi tiga kemungkinan parameter yang menentukan faktor situasional (kunci) utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan. Ketiga dimensi tersebut adalah (Danial & Komariah, 2017):

1) Hubungan pemimpin-bawahan

Hubungan pemimpin bawahan menunjukkan sejauh mana pemimpin menerima dukungan dan loyalitas dari bawahan, dan hubungan dengan bawahan ramah dan membantu.

2) Struktur Tugas

Pada Struktur tugas mencakup prosedur operasi standar untuk menyelesaikan tugas dan ukuran objektif tentang seberapa baik tugas dilakukan. Struktur tugas yang tinggi akan memberikan kontribusi pada posisi yang menguntungkan manajer, karena akan lebih mudah bagi manajer untuk mengontrol dan mempengaruhi perilaku bawahannya saat melakukan tugas yang terstruktur dengan baik. Sedangkan tugas yang tidak terstruktur akan berdampak buruk bagi pemimpin, sehingga kemampuan pemimpin dalam mengontrol bawahannya akan rendah.

3) Kekuatan posisi pemimpin

Kekuatan posisi pemimpin adalah tingkat kewenangan pemimpin untuk mengevaluasi pekerjaan bawahan, memberikan insentif, promosi, denda dan penurunan pangkat. Semakin formal wewenang pemimpin untuk memberikan hukuman dan penghargaan, semakin kuat kendali pemimpin, dan ini membuat situasi lebih menguntungkan.

B. Motivasi Kerja Islam

a. Pengertian motivasi kerja islam

Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti gerak. Menurut Mitchell, motivasi adalah suatu proses psikologis yang menentukan munculnya, arah, dan konsistensi dari kegiatan yang arbitrer (sukarela) yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu (Winardi, 2011). Stanton mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Abraham berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan aktivitas, dimulai dari keinginan batin dan diakhiri dengan penyetelan diri. Adaptasi dikatakan memenuhi motif (Mangkunegara, 2004).

Motivasi kerja Islami adalah komitmen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihasilkan dari hubungan pekerja dengan Tuhannya (Aramesh & Shadi, 2007). Dalam motivasi kerja Islami harus dilandasi dengan konsep ihsan dan ajaran yang membimbing manusia dalam konteks kemandirian kerja. Kesadaran manusia selalu di bawah pengawasan substansi tak kasat mata, digunakan sebagai insentif untuk bekerja sebaik mungkin. Kesadaran ini

membantu pengawasan secara signifikan, mendorong partisipasi yang lebih aktif di tempat kerja dan memberi tanda kepada orang-orang untuk bekerja dengan cara terbaik. Motif bekerja dalam Islam bukanlah mengejar hedonisme, bukan mengejar status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara (Rahmat, 2020).

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh karena itu, motif kerja Islami bukan hanya sekedar pencapaian penghasilan, tetapi juga kewajiban untuk beribadah kepada Allah SWT setelah salat jarak jauh lainnya. Sampai saat ini banyak orang yang bekerja untuk kepentingan materi hanya demi kepentingan duniawi, mereka tidak mempedulikan kepentingan masa depan. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Untuk melihat atau menilai variabel motivasi kerja islam bisa dilihat dari indikator berikut:

- 1) **Aqidah**, motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, pondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman.(Jazairi, n.d.) Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut.
- 2) **Ibadah**, kaidah ibadah dalam arti khas (*qoidcih 'ubiuiiyah*) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan

Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993). Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) **Muamalah**, kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah (Siagian, 1995).
- 4) **Kebutuhan**, kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Dimana kebutuhan itu suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.
- 5) **Harapan**, teori harapan berkata yang dikemukakan oleh Vroom mengemukakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.
- 6) **Insentif**, insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui Standard yang telah ditentukan. Insentif

juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

b. Teori Motivasi Kerja Islam

Sampai saat ini, banyak orang sedang bekerja, mengejar tujuan materialistis murni demi dunia, sama sekali mengabaikan kepentingan kehidupan setelah kematian. Oleh karena itu, pekerja harus dimotivasi yang dapat memberikan akhlak yang baik dan adil terhadap Islam, dan ciri-ciri pribadi muslim yang digerakkan oleh pekerjaan adalah sebagai berikut: (Iman & Prasetyo, 2020):

- 1) **Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)**, seseorang Anda harus tahu apa niat dan motivasi bekerja, yang menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan bayaran, maka hanya itu yang akan dilakukan. Namun, jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan kekayaan yang halal, menafkahi keluarganya, dan hanya mencari keridhaan Allah SWT, maka dia akan mendapatkan apa yang dia niatkan. Ada ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap keridhoan Allah SWT adalah: Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja, Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.
- 2) **Takwa dalam bekerja**, terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi

segala bentuk laragannya. Kedua sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap yang baik.

- 3) **Ikhlas dalam bekerja** adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah : Bekerja Semata-Mata Mengharapkan Ridha Allah SWT, Bekerja Dengan Ikhlas Meskipun Pekerjaan Itu Berat, Penuh Semangat Dalam Mengerjakan Pekerjaannya, Tidak Melakukan Pamrih Dan riya'.

Allah berfirman dalam Al-Quran Surat Ar – Rad ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ (الرعد: ١١)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Tidak Mengubah Keadaan Suatu Kaum Sehingga Mereka Mengubah Keadaan Yang Ada Pada Diri Mereka Sendiri*”

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak- tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku dan keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar

belakang suatu tingkah laku keadaan yang dikerjakan seseorang (Ramayulis, 2006).

C. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja

Etika (Ethos) dibandingkan dengan etika (mos) karena keduanya adalah filsafat praktik. Moralitas berasal dari kata mos, yang dalam bentuk jamaknya (mores) berarti adat atau kebiasaan. Dengan demikian dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama-sama membawa makna suatu sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup dengan baik sebagai manusia yang terlembagakan, kemudian tertanam dalam suatu stereotip Pola-pola perilaku ditetapkan dan diulang-ulang dalam jangka waktu yang lama. waktu. biasanya waktu (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing - masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu (Sirajuddin & Muhakko, 2016):

- 1) Etika adalah adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada,
- 2) Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai,
- 3) Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya.

Etika adalah norma yang dengannya orang harus berjalan, berperilaku sesuai dengan nilai/norma yang ada. Moralitas berasal dari kata Yunani ethos

yang berarti sikap, watak, sifat, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sebuah etos yang dibentuk oleh beragam praktik, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang mereka yakini. Kata ethos, juga dikenal dengan kata moral, dekat dengan pengertian moralitas atau nilai-nilai yang melekat pada kebaikan dan kejahatan (moralitas), sehingga ethos mengandung semangat yang kuat atau spiritual teokrasi untuk melakukan sesuatu. optimis, menjadi lebih baik dan bahkan berusaha untuk mencapai kualitas pekerjaan sebaik mungkin (Asmara, 2012).

b. Konsep Dasar Etika Kerja Islam

Islam adalah agama yang mengajarkan untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan semangat, mengerjakan segala sesuatu dengan etos kerja yang tinggi, bahkan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sempurna mungkin. Namun dalam Islam juga ditegaskan bahwa segala sesuatu yang dilakukan manusia tidak hanya untuk mencari keuntungan atau kebahagiaan duniawi, tetapi juga untuk kebaikan duniawi, tetapi juga untuk masa depan, di mana kita semua harus bertanggung jawab atas apa yang kita inginkan di dunia ini. Sebagaimana Allah SWT berfirman (D. A. R. Indonesia, 2011):

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

(القصص: ٧٧)

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(QS. Al- qhasash: 77).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan berjuang demi kepentingan dunia dan masa depan secara seimbang. Anda tidak bisa melupakan masa depan karena dunia. Di sisi lain juga. Keduanya harus dijalankan secara seimbang. Dalam konsep Islam etika kerja, yang dimaksud dengan etika adalah niat, sikap dan perilaku. Setiap muslim yang taat dalam arti yang sebenarnya harus mampu menjalankan setiap perintah Allah SWT dan menjauhi segala larangannya.

Toto asmara dalam bukunya Membudayakan Etika Kerja Islami, menyampaikan ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etika kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah laku nya. Adapun ciri – ciri tersebut adalah sebagai berikut(Asmara, 2012):

1) Disiplin terhadap waktu

Seorang muslim harus disiplin terhadap waktu. Evaluasi waktu itu penting. Bagi seorang muslim, waktu adalah anugerah Allah SWT yang paling berharga, diberikan kepada setiap orang secara setara.. Sedikit waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali lagi. Allah SWT berfirman

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا

بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (الإسراء: ١-٣)

Artinya: “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan

amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. Al-Asr: 1-3).

Allah SWT menjelaskan dalam surat tersebut tentang pentingnya dalam hidup manusia, manusia diperintahkan untuk menggunakan waktunya sebaik mungkin dan tidak menyia-nyiaikan waktunya selama hidup di dunia, baik untuk beribadah maupun bekerja.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Seorang muslim dapat melihat realitas pengalamannya, ia juga dapat menggambar dan membuat berbagai improvisasi untuk mengendalikan tantangan atau tekanan sebagai kekuatan. Ketahanan adalah aset besar untuk menghadapi tantangan dan tekanan.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (العمران: ١٣٩)

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman” (QS. Al-imran: 139).

Dalam ayat tersebut Allah SWT mengingatkan manusia untuk selalu berusaha dan berfikir positif dalam setiap masalah yang dihadapi dan lebih memaksimalkan potensi atau kelebihan yang ada di dalam diri manusia agar tidak menjadi pribadi yang mudah menyerah.

3) Kejujuran

Kejujuran memiliki banyak dimensi dan area. Dalam konteks loyalitas perusahaan, sikap tidak jujur terhadap perusahaan dapat merugikan banyak orang, tidak hanya perusahaan, tetapi juga pemilik, direktur, karyawan, keluarga masyarakat, dan lain sebagainya. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْكَاذِبُونَ (النحل):

(١٠٥)

Artinya: “*Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah SWT, dan mereka itulah orang-orang pendusta*”. (QS. An-Nahl: 105).

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya seorang muslim tidak lah diizinkan berperilaku dusta. Seorang muslim yang beriman adalah orang yang berperilaku jujur dalam setiap perkataan maupun perbuatannya.

4) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta dia ingin menunaikannya dalam pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. Sebagaimana firman Allah SWT:

قُلْ أَعْيَرَ اللَّهُ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ ۗ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا ۗ وَلَا

تَرُزُّ وَاِزْرَةً ۗ وَزَرَّ أُخْرَى ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

(الأنعام: ١٦٤)

Artinya: “*Katakanlah: "Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah SWT, padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan"*”. (QS. Al-an'am: 164).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menjanjikan setiap orang akan mempertanggung jawabkan perbuatannya masing-masing.

Baik dan buruk perbuatan yang dilakukan seseorang maka akan ia pertanggung jawabkan sendiri kelak di hadapan Allah SWT.

5) **Konsekuensi dan Berani menghadapi tantangan**

Orang-orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinan. Bagi mereka hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan adalah tanggung jawabnya sendiri. Allah SWT sangat membenci orang yang berperilaku tidak konsekuen, tidak melakukan sesuatu yang telah dikatakan atau di perisapkan sebelumnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ كَبِرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (الصف: ٢ - ٣)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan. Amat besar kebencian di sisi Allah SWT bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan” (QS. Ash-shaff: 2-3).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT membenci orang-orang yang mengatakan sesuatu tetapi tidak melakukannya. Seorang mukmin harus konsisten dengan apa yang telah dia katakan sebelumnya.

c. **Karakteristik Etika Kerja Islam**

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa karakteristik Etika Kerja Islam dapat dijelaskan sebagai berikut (Tanjung, 2003):

1) **Al-Shalah (Baik dan bermanfaat)**

Menurut Mahmud menyatakan dalam Alwiyah Jamil bahwa ada dua syarat mutlak agar suatu kedudukan dapat digolongkan sebagai amal saleh, yaitu (1) *husnul fa'illiyyah*, yang bersumber dari keikhlasan niat pelakunya, (2) *husnul fi'illiyyah*, yaitu bahwa nilai-nilai perbuatan baik, berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya merupakan syarat bagi perbuatan baik sebagaimana disebutkan di atas, namun sekaligus menjadi dasar dan jiwa dari etika kerja Islami.

Islam hanya mengamanatkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar semua pekerjaan dapat menambah nilai dan mengangkat derajat manusia, baik secara individu maupun kelompok.

2) **Al-Itqan (Kemantapan)**

Kualitas kerja yang itqan yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Diantara bentuknya seperti tuntas melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian di bidangnya, dsb. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat.

Karena itu, melepas atau menterlantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu (Nuzha, 2014).

3) **Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)**

Kualitas *Ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut: Yang Pertama, *Ihsan* berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini, maka pengertian ihsan sama dengan 'itqan'. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Yang kedua, *Ihsan* mempunyai makna 'lebih baik' dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Semangat kerja yang *Ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4) **Al-Mujahadah (Kerja keras yang optimal)**

Kerja keras, yang disebut Islam dalam mujahadah dalam arti luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama sebagai "istiphragh ma fil wus'i", h.y. menggunakan semua kekuatan dan kemampuan yang tersedia untuk melakukan pekerjaan apa pun dengan baik. Ini juga dapat dipahami

sebagai mengumpulkan dan mengoptimalkan sumber daya. Karena sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas untuk segala sumber daya yang diperlukan. Ini hanyalah peran manusia dalam memajukan dan memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya untuk keridhaan Allah SWT (Nuzha, 2014).

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada Allah SWT.

5) Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan tolong-menolong).

Tanafus dimanapun berada adalah menjadi hamba yang suka berbuat baik, karena yang paling terkenal dimata Allah adalah yang paling bertaqwa. Semua ini menunjukkan "etika kompetitif" dari pekerjaan yang berkualitas. Karena dasar ruh dalam persaingan Islam adalah ketaatan kepada Allah SWT dan ibadah serta amal shaleh, maka menghadapi persaingan bukanlah hal yang menakutkan, saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu atau *Ta'awun* (Nuzha, 2014).

Kemudian kita harus saling tolong menolong, saling tolong menolong, yaitu saling tolong menolong dalam kebaikan dan sama sekali dilarang untuk saling tolong menolong dalam melakukan kejahatan atau melanggar sila. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong menolong (baik hati) dengan rekan kerja

sehingga ketika hal yang sulit menjadi mudah, hal yang berat menjadi ringan.

6) Mencermati nilai nikmat

Menurut Hafidhudin dan Tanjung, mencermati nilai kesenangan adalah penggunaan waktu yang sebaik-baiknya dalam bekerja. Menurut Al-Qardhawi dari Nuzha, waktu adalah hidup itu sendiri, jadi jangan pernah menyia-nyiakan waktu sedetik pun untuk hal-hal yang tidak berharga (Nuzha, 2014) Setiap orang akan bertanggung jawab atas usia mereka tidak lebih dari deret waktu. Sikap negatif terhadap waktu pasti akan menyebabkan kerugian, seperti memilih untuk menunda atau mengukur waktu berarti menghilangkan peluang. Namun, setelah itu, Tuhan bernasib buruk, sehingga dia tidak memiliki kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya.

Sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, “Amma Ba’du. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaan mu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai” (Nuzha, 2014).

D. Kinerja Organisasi

a. Pengertian kinerja organisasi

Kinerja organisasi didefinisikan oleh Osborn sebagai tingkat pencapaian misi organisasi (Notanubun, 2021) Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang

berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut (Muttaqin, 2018). Kinerja organisasi menurut Sobandi dalam Anriza Julianry mendefinisikan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. Kinerja organisasi diperlukan untuk memahami dan meningkatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang optimal *good corporate governance* (GCG) (Julianry et al., 2017).

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang lebih secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muttaqin, 2018). Kinerja yang lebih baik tergantung pada kinerja keseluruhan organisasi yang terkait langsung dengan sumber daya manusia, dengan kata lain, karyawan. Meskipun teknologi penting karena memiliki dampak besar pada kinerja organisasi dalam beberapa cara, orang adalah sumber daya manusia yang diperlukan yang pengetahuan dan kinerjanya penting untuk memajukan tujuan, misi, dan strategi organisasi (Berberoglu, 2018).

Kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya atau tidak, sehingga langkah langkah yang digunakan untuk mewakili kinerja dipilih berdasarkan keadaan organisasi yang sedang diamati. Penelitian ini mengacu pada konsep Kaplan dan Norton (1996) yang memperkenalkan balanced scorecard yang menekankan pada semua ukuran finansial dan nonfinansial menjadi bagian sistem informasi untuk para pekerja di semua tingkatan yang ada dalam organisasi/perusahaan. Balanced scorecard tersusun ke dalam empat perspektif yang berimbang, yaitu: 1) persepektif finansial, 2) persepektif pelanggan, 3) perspektif proses bisnis internal, dan 4) persepektif proses pembelajaran dan pertumbuhan (Puryantini et al., 2017).

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat penting dalam sistem pengendalian manajemen untuk menentukan seberapa sukses suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengukuran kinerja menunjukkan hubungan yang erat antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang dicapai perusahaan. Untuk menentukan keberhasilan suatu strategi yang ditetapkan, diperlukan pengukuran kinerja yang merupakan alat bagi manajer untuk mengevaluasi kinerja (Hery, 2017). Mulyadi mendefinisikan pengukuran kinerja adalah “penentuan secara periodik tingkat efektifitas operasional suatu

organisasi, badan organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”(Hery, 2017).

Dari perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah ukuran tindakan yang dilakukan terhadap aktivitas organisasi. Hasil pengukuran ini kemudian akan digunakan sebagai umpan balik yang menginformasikan hasil kinerja skema dan ketika organisasi membutuhkan penyesuaian terhadap kegiatan perencanaan dan pengelolaannya. Hasilnya, pengukuran kinerja ini dapat memberikan informasi operasional yang vital untuk kepentingan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan lebih baik (Dally, 2010). Metode pengukuran kinerja yang menggabungkan antara pengukuran keuangan dan non keuangan (Notanubun, 2018). Ada empat perspektif kinerja bisnis yang diukur, yaitu:

1) Kinerja perspektif keuangan

Kinerja keuangan adalah hasil dari tindakan yang digunakan untuk menentukan apakah strategi, pelaksanaan, dan operasi perusahaan telah mengarah pada peningkatannya. Studi ini dilakukan di sektor publik, berdasarkan konsep devolusi dan otonomi daerah dari perspektif organisasi dan manajerial, dengan penekanan pada aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas. Jadi dalam perspektif ini diukur dengan menggunakan ukuran value for money atau 3E, yaitu: Economic ratio, efficiency ratio, dan efficiency ratio.

2) **Kinerja perspektif pelanggan/ konsumen**

Kinerja ini untuk mengetahui keinginan konsumen untuk mencapai tingkat kepuasan. Perhitungan kinerja dalam perspektif pelanggan menggunakan: *Kemampuan memperoleh pelanggan (Akuisisi Pelanggan)* Dinilai kurang jika akuisisi pelanggan menurun, jika tetap maka dikatakan cukup dan jika mengalami kenaikan dinilai baik dan *Kemampuan mempertahankan pelanggan (Retensi Pelanggan)* Dinilai kurang baik jika retensi pelanggan mengalami penurunan, dinilai cukup baik jika retensi pelanggan tetap dan dinilai baik jika retensi pelanggan mengalami kenaikan.

3) **Kinerja perspektif proses internal bisnis**

Kinerja yang digunakan sebagai pedoman perusahaan mendesain dan mengembangkan apa yang dibutuhkan oleh konsumen kemudian memasarkan. Perspektif proses internal bisnis menjadi penentu kepuasan pelanggan untuk mengukur kinerja perusahaan dari perspektif pelanggan. Perusahaan harus memilih proses dan kompetensi yang menjadi unggulannya dan menentukan ukuran-ukuran untuk menilai kinerja-kinerja proses dan kompetensi tersebut. Proses-proses tersebut adalah: Inovasi dan proses operasi.

4) **Kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan**

Tujuan dimasukkannya kinerja dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, yaitu untuk mendorong perusahaan menjadi organisasi belajar (*Learning Organization*) sekaligus mendorong pertumbuhannya.

Salah satu yang harus berkaitan secara spesifik dengan kemampuan pegawai dalam pengukuran strategi perusahaan, yaitu apakah perusahaan telah mencenangkan peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki keterkaitannya dengan sumber daya manusia ada hal yang perlu ditinjau dalam penerapannya, yaitu: Rentensi Karyawan dan Produktivitas karyawan.

Dalam dunia islam, kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mana setiap usaha yang dilakukan selalu mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits.

Firman Allah dalam Al-Quran al-Ahqof:19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الصف: ١٩)

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan), pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

E. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

Efektivitas kepemimpinan ialah merupakan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mempengaruhi dan memberi motivasi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dengan tepat waktu. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dan vital (S Rahma, G A Suhandana, 2013). Dalam artian hal ini mampu memberikan pengaruh bagi kinerja pengelola wakaf produktif guna mewujudkan tercapainya lembaga yang amanah dalam pengelolaannya.

Hal ini didukung sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018; Notanubun, 2018, 2021; Rasmuji & Putranti, 2017; Sabino et al., 2021) disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi.

H1: Efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap kinerja organisasi

Motivasi kerja islam ialah Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (Aramesh & Shadi, 2007). Dalam artian hal ini mampu memberikan kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak- tanduknya.

Hal ini didukung sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019; Deressa & Zeru, 2019; Hustia, 2020; Jannah, 2020; Mahmudah &

Asytuti, 2017) Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi.

H2: Motivasi Kerja islam berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

c. Etika Kerja Islam dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

Etika kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi. Etika kerja islam di dalam organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu etika kerja sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Kamae et al., 2020). Maka dari itu etika kerja islam dapat memoderasi kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang inovatif.

Hal ini didukung sebagaimana penelitian yang dilakukan (Indriyati, 2017; Triana & Rahman, 2021) yang menyebutkan bahwasan variabel Etika Kerja Islam disebut juga variabel moderasi diantara variabel efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

H3: Etika Kerja Islam dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

d. Etika Kerja Islam dapat memoderasi Motivasi Kerja Islam terhadap kinerja organisasi

Wakaf produktif adalah harta benda atau pokok yang telah diwakafkan untuk digunakan dalam kegiatan produksi dan hasilnya digunakan dalam tujuan wakaf. Keuntungan dari wakaf produktif ini digunakan untuk

membiayai fungsi pelayanan sosial wakaf (Qahaf, 2005). Keberhasilan dalam memotivasi kerja akan dapat mempengaruhi kinerja pengelola wakaf produktif tersebut. Selain itu motivasi kerja yang baik dalam memotivasi pengelolaan wakaf produktif apabila diimbangi dengan etika kerja islam yang baik, maka akan mempengaruhi optimalisasi fungsi motivasi kerja islam terhadap kinerja wakaf produktif.

Hal ini didukung sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudah & Asytuti, 2017) yang menyebutkan bahwasannya etika kerja islam dapat memoderasi motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan. Mana kala keduanya dimoderasi tentunya akan melihat sejauh mana tingkat optimalisasi pengelola wakaf produktif dalam mengoptimalkan kinerja dilemabaga tersebut.

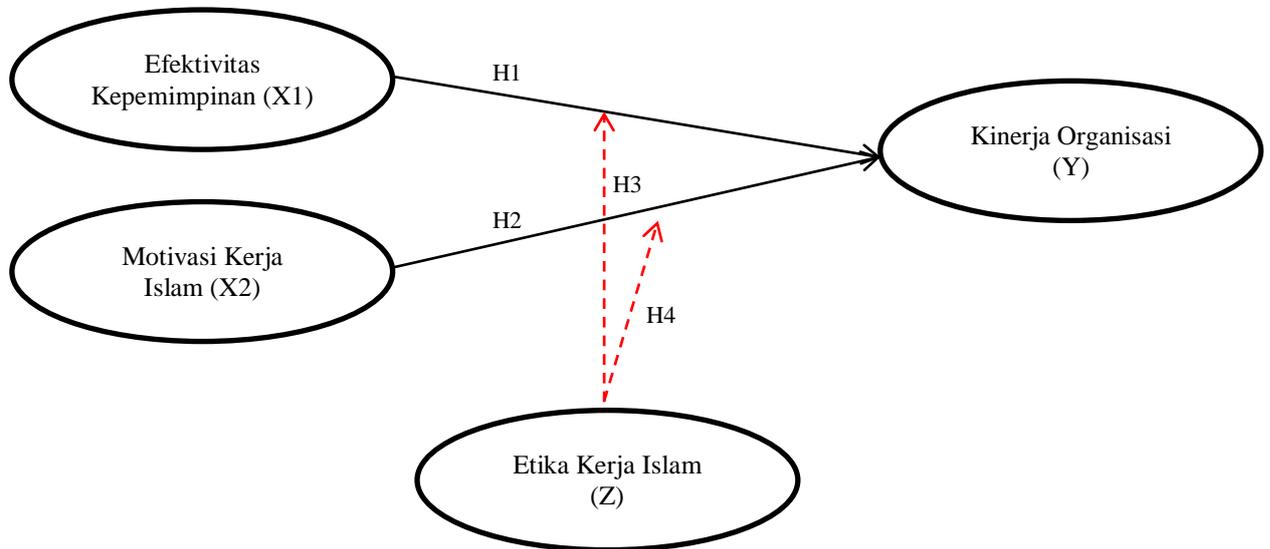
H4: Etika Kerja Islam dapat memoderasi motivasi kerja islam terhadap kinerja organisasi.

F. Kerangka Konseptual

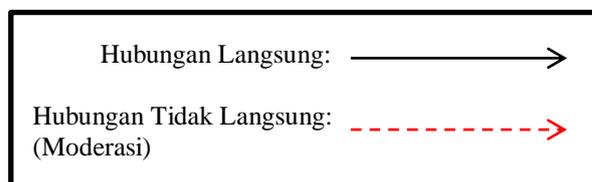
Pada penelitian kuantitatif terdapat gejala kausal (sebab-akibat). Maka peneliti dapat melakukan dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. (Sugiyono, 2015) Kerangka konseptual ini terdiri dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel moderasi sebagai gambar berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Keterangan:

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory*. Menurut (Sugiyono, 2017) menyebutkan bahwa *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis untuk menguji validitasnya. Hipotesis menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel, untuk menguji suatu variabel berkorelasi atau tidak dengan variabel lain, atau apakah variabel tersebut dipengaruhi oleh variabel lain (Supriyanto & Ekowati, 2013).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini peneliti lakukan di LAZISMU Malang Raya yang meliputi Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu. Yang pertama yaitu LAZISMU Kabupaten Malang kantornya terletak dialamat Jl. Raya Sengkaling No.146, Jetis, Mulyoagung, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151. Yang kedua yaitu LAZISMU Kota Malang terletak dialamat Jl. Gajayana No. 28B Malang – Jawa Timur. Dan yang ketiga yaitu LAZISMU Kota Batu yang terletak dialamat Gedung Muhammadiyah, Jl. Diponegoro, Sisir, Kec. Batu, Malang, Jawa Timur 65313.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan dilembaga LAZISMU Malang Raya sebanyak 46 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Arikunto, 2006) *purposive sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Karakter sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a) Karyawan aktif di kantor lembaga LAZISMU Malang Raya
- b) Minimal pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat
- c) Sudah bekerja lebih dari tiga bulan di lembaga LAZISMU Malang Raya

Berdasarkan kriteria yang telah disebutkan di atas maka jumlah populasi target yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 46 karyawan. Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan *standart error* 0,05 dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 41 responden. Dengan penghitungan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Populasi

e= Standar error maksimal 5%

Bila rumus tersebut diaplikasikan dalam penentuan sampel penelitian ini maka didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{46}{1 + 46 \cdot 0,05^2} = 41,25$$

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Populasi

e= Standar error 5% atau 0,05

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus diatas memperoleh hasil 41,25 sehingga dapat dibulatkan menjadi 41, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 41 responden. Berikut ini peneliti paparkan rekapitulasi keseluruhan populasi dan sampel penelitian berdasarkan pertimbangan dan alasan peneliti sebelumnya:

Tabel. 3.1

Populasi dan Sampel Penelitian

No	LAZISMU	Populasi	Sampel
1	LAZISMU Kota Malang	11	11
2	LAZISMU Kabupaten Malang	18	14
3	LAZISMU Kota Batu	17	16
Jumlah		46	41

Sumber: LAZISMU Malang Raya, 2022

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian masing-masing dinas/lembaga. Sumber data sekunder dapat berupa

buku, jurnal, artikel, internet dan kajian ilmiah lainnya. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih sesuai dengan pola yang telah ditentukan. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang digunakan untuk mengambil data. Kuesioner ini dibuat dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden dengan daftar pertanyaan tertutup, artinya disediakan alternatif jawaban. Tanggapan responden terhadap semua pertanyaan pada kuesioner kemudian dicatat atau direkam (Sugiyono, 2015).

Dalam hal ini kuesioner disebarakan kepada 41 responden karyawan di Lembaga LAZISMU di Malang Raya. Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja islam, dan etika kerja islam sebagai moderasi terhadap kinerja organisasi menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. :

- a) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS).
- c) Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam kuesioner yang digunakan untuk pengambilan data harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel. Sehingga, sebelum instrument tersebut digunakan maka perlu diuji coba dengan tujuan untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya hal ini maksudkan untuk mengetahui sejauh mana

tingkat pemahaman responden terhadap instrument penelitian berupa pernyataan.

Adapun instrument penelitian yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Ruang Lingkup Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Efektivitas Kepemimpinan (Rasmuji, 2017)	1. Hubungan pemimpin-bawahan,	1. Pemimpin saya mendapat dukungan dari karyawan untuk memajukan lembaga. 2. Saya mengutamakan kerjasama antara pimpinan dan bawahan untuk mewujudkan lembaga yang amanah dan professional.
	2. Struktur tugas	3. Saya dalam menyusun program kerja harus ada kejelasan tujuan (goal clarity) yaitu kadar sejauh mana tugas dinyatakan tegas dan diinformasikan kepada bawahan 4. Saya mempunyai keanekaragaman jalan tujuan (path goal multiplicity) yaitu kadar sejauh mana masalah yang ditemui dalam pekerjaan dapat diselesaikan melalui berbagai prosedur.
	3. Kekuatan posisi kepemimpinan	5. Saya mendengarkan evaluasi pelaksanaan kerja dari pemimpin untuk mewujudkan kinerja yang baik sesuai visi dan misi lembaga. 6. Pemimpin saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan guna mewujudkan semangat untuk bekerja
Motivasi Kerja Islam (Bhiwara Anoraga dan Ari Prasetyo, 2015)	1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)	1. Saya bekerja untuk mengharapkan ridha Allah SWT 2. Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT
	2. Takwa dalam bekerja	3. Saya hanya menginginkan hasil pekerjaan yang halal 4. Saya bekerja dengan rasa tanggung jawab
	3. Ikhlas dalam bekerja	5. Saya tidak bermalasan dalam bekerja 6. Saya melakukan pekerjaan dengan semangat

Etika Kerja Islam (Nuzha, 2014)	1. Al- Shalah (Baik dan bermanfaat)	1. Saya mempunyai niat yang ikhlas dalam bekerja 2. Saya selalu bersikap ramah dan sopan
	2. Al- Itqan (Kemantapan)	3. Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai visi dan misi lembaga lazismu 4. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditargetkan oleh lazismu
	3. Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)	5. Saya membantu meringankan pekerjaan yang dijalani oleh rekan kerja 6. Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan
	4. Al-Mujahadah (Kerja keras yang optimal)	7. Saya menjalankan pekerjaan dengan kerja keras yang optimal. 8. Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya
	5. Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan tolong-menolong)	9. Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku 10. Saya tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja
	6. Mencermati nilai nikmat	11. Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu sebaik –baiknya 12. Saya datang tepat waktu dalam bekerja
Kinerja Organisasi (Kaplan dan Norton, 1996 dan Zainuddin Notanubun, 2020)	1. Finansial	1. Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target. 2. Pertumbuhan pengelolaan dana zakat, infaq dan sadaqah mengalami peningkatan setiap tahun.
	2. Pelanggan	3. Muzakki baru terus meningkat disetiap tahunnya. 4. Muzakki lama masih terus menggunakan jasa lazismu ini.
	3. Bisnis Internal	5. Lembaga memiliki terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi lembaga ini 6. Tidak pernah ada keluhan dari muzakki tentang kualitas lembaga lazismu
	4. Pembelajaran dan pertumbuhan	7. Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan 8. Kesejahteraan karyawan meningkat

Sumber: Diolah peneliti, 2022

F. Analisis Data

1. Pendekatan *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Ghozali tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Variabel laten adalah linier agregat dari indikator-indikatornya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* atau PLS yang memiliki keunggulan yaitu merupakan alat analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah tertentu, dan dapat digunakan untuk konfirmasi teori (Husein, 2015). Sesuai dengan tujuan penelitian dan uji hipotesis yang diajukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja islam terhadap kinerja organisasi dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi maka langkah-langkah permodelan persamaan struktural dengan PLS dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Perancangan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Perancangan model pengukuran ini merujuk pada definisi operasional variabel yang telah disesuaikan dengan proses perancangan untuk instrument penelitian. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indicator (Husein, 2015):

- 1) *Convergent Validity* merupakan indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. dalam evaluasi convergent

validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7 . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity (Ghozali & Hengky, 2012).

- 2) *Discriminant Validity* adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *Square Root of Average Extracted (AVE)*. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $>0,5$. Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- 3) *Composite Reliability* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Nilai reliabilitas komposit (pc) dari perubah laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan pengukuran reliabilitas gabungan. Data yang memiliki *composite reliability* >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

- 4) *Cronbach Alpha* adalah uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

b) Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Inner Model atau yang biasa disebut dengan Model Struktural ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji dalam model. Uji struktural yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel dan indikator yang diukur dengan menggunakan uji-t dari PLS itu sendiri. Analisa Inner Model dapat dilihat dari indikator yang meliputi (Ghozali & H, 2012):

1) *Koefisien Determinan* (R^2)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R square* untuk konstruk dependen, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

2. Uji Response Bias

Uji Uji Non Response Bias dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dalam kuesioner penelitian ini. Karakteristik kelompok responden ditentukan berdasarkan batas waktu

pengisian kuisioner penelitian selama 2 minggu atau lebih dari 2 minggu untuk dapat dilakukan pengujian perbedaan yang signifikan antara dua kelompok tersebut dengan independt sample t-tes menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Pengambilan keputusan dengan melihat hasil yang tidak signifikan yaitu nilai P-Value $> 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan antara dua kelompok responden atau sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai tstatistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$. Apabila hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrument pengukur variabel laten. Sementara, bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten lainnya (Husein, 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. *Pertama*, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. *Kedua*, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada.

Adapun visi dari LAZISMU yaitu menjadi lembaga amil zakat terpercaya. Sedangkan Misi dari LAZISMU yaitu Optimalisasi pengelolaan ZIS yang amanah, profesional dan transparan, Optimalisasi pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif dan produktif dan Optimalisasi pelayanan donator.

Pada bab ini akan diuraikan berupa hasil penelitian mengenai pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi pada LAZISMU Malang Raya sejumlah 41 responden, terdiri dari 16 karyawan di LAZISMU Kota Batu, 14 Karyawan di LAZISMU Kabupaten Malang dan 11 Karyawan di LAZISMU Kota Malang. Penelitian dilakukan mulai tanggal 08 Maret hingga 27 Mei 2022. Data digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui kuesioner penelitian untuk mengambil data. Dalam penelitian ini responden yang dimaksud adalah karyawan yang tersebar di LAZISMU Malang Raya.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi kesetiap kantor lembaga LAZISMU dan memberikan kuesioner penelitian disetiap karyawan. Penyebaran dilakukan secara keseluruhan karyawan yang ada disetiap lembaga LAZISMU. Hasil dari jawaban responden akan menjadi informasi dalam menjawab permasalahan yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Keseluruhan kuesioner yang diisi memenuhi syarat untuk diolah, karena tidak terdapat kuesioner yang cacat atau kurang lengkap. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk mendukung proses

analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan alat uji analisis berupa *software* Smart PLS versi 3.3.9.

1. Deskripsi karakteristik responden

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 41 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	29
Perempuan	12
Total	41

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 41 responden dibedakan menjadi 2 kategori jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau sebesar 71%, Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden atau sebesar 29 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebesar 71%.

b. Responden berdasarkan usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 41 responden diperoleh data tentang usia responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi
< 20 tahun	3
21-30 tahun	16
31- 40 tahun	12
41- 50 tahun	7
> 51 tahun	3
Total	41

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 41 responden dibedakan menjadi 5 kategori. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data usia < 20 tahun sebanyak 3 responden atau 7 %, 21-30 tahun sebanyak 16 responden atau 39%, 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 29%, usia 41-50 tahun sebanyak 7 responden atau 17 %, dan > 51 tahun tahun sebanyak 3 responden atau 7 % Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah usia 21-30 tahun dengan jumlah 39%.

c. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 41 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3**Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi
SMP/ MTS/ Sederajat	0
SMA/SMK/Sederajat	8
Strata-1	25
Strata-2	6
Strata-3	2
Total	41

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 41 responden dibedakan menjadi 5 kategori. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data tingkat pendidikan SMP/ MTS/ Sederajat sebanyak 0 responden atau 0%, tingkat pendidikan SMA/ SMK/ Sederajat sebanyak 8 responden atau 20%, tingkat pendidikan strata-1 sebanyak 25 responden atau 61%, tingkat pendidikan strata-2 sebanyak 6 responden atau 15%, dan tingkat pendidikan strata-3 sebanyak 2 responden atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah tingkat pendidikan strata-1 dengan jumlah 61%.

d. Responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 41 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4**Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi
0 – 3 Tahun	18
3 – 6 Tahun	14
> 6 Tahun	9
Total	41

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 41 responden dibedakan menjadi 3 kategori. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data lama bekerja 0-3 tahun sebanyak 18 responden atau 44%, lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 14 responden atau 34%, dan diatas 6 tahun sebanyak 9 responden atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah lama bekerja 0-3 tahun dengan jumlah 44%.

e. Responden berdasarkan status perkawinan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 41 responden diperoleh data tentang status perkawinan responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan status perkawinan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5**Responden berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi
Nikah	19
Belum menikah	22
Total	41

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 41 responden dibedakan menjadi 2 kategori. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data menikah sebanyak 19 responden atau 46% dan belum menikah sebanyak 22 responden atau 54%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah belum menikah dengan jumlah 54%.

2. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpang baku (standard deviation), serta nilai minimum dan maksimum dari seluruh variabel dalam penelitian ini (Uji pengukuran model dan uji hipotesis) digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Data yang diperoleh dinyatakan layak untuk dianalisis. Tabel 4.6 ini akan menampilkan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel yang terdapat pada UTAUT dan *IS Success Model*.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif

Variabel		Mean	Median	Min	Max	Standar Deviasi
Efektivitas Kepemimpinan (X1)	EK 1	4.390	4	3	5	0.658
	EK 2	3.927	4	3	5	0.777
	EK 3	4.244	4	3	5	0.724
	EK 4	4.000	4	3	5	0.663
	EK 5	4.024	4	2	5	1.047
	EK 6	4.244	4	3	5	0.790
Motivasi Kerja Islam (X2)	MKI 1	4.024	4	2	5	1.047
	MKI 2	3.829	4	2	5	1.080
	MKI 3	3.610	4	2	5	1.079

	MKI 4	3.707	4	2	5	1.042
	MKI 5	4.195	4	2	5	0.803
	MKI 6	3.902	4	2	5	0.790
Kinerja Organisasi (Y)	KO 1	4.390	4	3	5	0.620
	KO 2	4.293	4	3	5	0.634
	KO 3	4.415	4	3	5	0.583
	KO 4	4.341	4	3	5	0.609
	KO 5	3.878	4	3	5	0.802
	KO 6	4.244	4	3	5	0.725
	KO 7	4.000	4	3	5	0.663
	KO 8	3.927	4	3	5	0.777
Etika Kerja Islam (Z)	EKI 1	4.439	4	3	5	0.543
	EKI 2	4.341	5	2	5	0.815
	EKI 3	3.927	4	3	5	0.777
	EKI 4	4.146	4	3	5	0.751
	EKI 5	4.341	4	3	5	0.609
	EKI 6	4.341	4	3	5	0.609
	EKI 7	3.902	4	3	5	0.759
	EKI 8	4.220	4	3	5	0.564
	EKI 9	4.244	4	3	5	0.575
	EKI 10	4.244	4	3	5	0.575
	EKI 11	4.244	4	3	5	0.575
	EKI 12	4.171	4	3	5	0.580

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan variabel efektivitas kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Islam (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan Etika Kerja Islam (Z) sebagai variabel moderasi maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator meliputi; 1) Hubungan pemimpin-bawahan, 2) Struktur tugas, 3) Kekuatan posisi kepemimpinan. Ketiga indikator dijabarkan

kedalam 6 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.6 hasil menunjukkan bahwa nilai minimum item sebesar 2, nilai maksimum semua item sebesar 5, dan nilai mean tertinggi ada pada item EK.1 sebesar 4,390 dan selanjutnya nilai mean dengan skor terendah ada pada EK.2 sebesar 3,927.

2. Variabel Motivasi Kerja Islam (X₂) dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator meliputi; 1) Niat baik dan benar, 2) takwa dalam bekerja, 3) Ikhlas dalam bekerja. Ketiga indicator dijabarkan kedalam 6 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.6 hasil menunjukkan bahwa nilai minimum item sebesar 2, nilai maksimum semua item sebesar 5, dan nilai mean tertinggi ada pada item MKI.5 sebesar 4,195 dan selanjutnya nilai mean dengan skor terendah ada pada MKI.3 sebesar 3,610.
3. Variabel Kinerja Organisasi (Y) dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator meliputi; 1) Finansial, 2) Pelanggan, 3) Bisnis internal, 4) Pembelajaran dan pertumbuhan. Keempat indicator dijabarkan kedalam 8 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.6 hasil menunjukkan bahwa nilai minimum item sebesar 3, nilai maksimum semua item sebesar 5, dan nilai mean tertinggi ada pada item KO.3 sebesar 4,415 dan selanjutnya nilai mean dengan skor terendah ada pada KO.5 sebesar 3,878.
4. Variabel Etika Kerja Islam (Z) dalam penelitian ini terdiri dari enam indikator meliputi; 1) Al-Shalah, 2) Al-Itqan, 3) Al-Ihsan, 4) Al-Mujahadah, 5) Tanafus dan ta'awun, 6) Mencermati nilai nikmat. Keenam indicator dijabarkan kedalam 12 item pernyataan. Berdasarkan

tabel 4.6 hasil menunjukkan bahwa nilai minimum item sebesar 2, nilai maksimum semua item sebesar 5, dan nilai mean tertinggi ada pada item EKI.1 sebesar 4,439 dan selanjutnya nilai mean dengan skor terendah ada pada EKI.7 sebesar 3,902.

B. Hasil Pengujian Pendekatan *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* atau PLS yang memiliki keunggulan sebagai alat analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur pada tingkat tertentu, beberapa yang spesifik dan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori (Husein, 2015). Sejalan dengan penelitian yang diajukan dan tujuan pengujian hipotesis menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi dengan etika kerja Islam adalah variabel moderasi. Analisis PLS terdiri dari dua submodel: yang pertama adalah model pengukuran atau yang biasa dikenal dengan model ekstrinsik, dan yang kedua adalah model struktural atau yang lebih umum dikenal dengan model internal. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel yang diamati atau diamati mewakili variabel laten yang akan diukur. Meskipun model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antara variabel atau struktur laten (Ghozali & H, 2012). Langkah-langkah pengujian dengan PLS selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *outer model* ini bertujuan untuk menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan

variabel latennya. Penelitian ini menggunakan empat variabel laten meliputi Efektivitas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Islam (X2), Kinerja Organisasi (Y), dan Etika Kerja Islam (Z). Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk digunakan sebagai pengukuran (valid dan reliabel). Perancangan model pengukuran ini mengacu pada definisi operasional variabel yang telah disesuaikan dengan proses perancangan instrumen penelitian. Dimungkinkan untuk melihat analisis pola eksternal dari beberapa indikator (Husein, 2015).

a. Coevertgent Validity

Coevertgent validity merupakan indikator yang mengukur derajat korelasi antara gambar dan variabel laten ketika mengevaluasi potensi validitas dari setiap item uji reliabilitas, yang dapat dilihat dari standar *loading factor* yang menggambarkan derajat korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dan komposisinya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. Menurut Imam Ghozali, nilai beban eksternal 0,5 - 0,6 dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Ghozali & H, 2012). Hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7

Nilai *Coevertgent Validity* Efektivitas Kepemimpinan (X1)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Hubungan pemimpin dan bawahan EK. 1	EK. 1. 1	0.801	Valid
	EK. 1. 2	0.849	Valid
Struktur Tugas	EK. 2. 1	0.926	Valid

EK. 2	EK. 2. 2	0.838	Valid
Kekuatan Posisi Kepemimpinan	EK. 3. 1	0.877	Valid
EK. 3	EK. 3. 2	0.900	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1) terdiri dari tiga indikator meliputi Hubungan pemimpin dan bawahan (EK.1), Struktur Tugas (EK.2), Kekuatan Posisi Kepemimpinan (EK.3). Keempat indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel efektivitas kepemimpinan dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.7. Indikator struktur tugas (EK 2) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.926 pada item EK 2.1 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan adalah Stuktur Tugas.

Tabel 4.8

Nilai Coevertent Validity Motivasi Kerja Islam (X2)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Niat yang baik dan benar MKI. 1	MKI. 1. 1	0.851	Valid
	MKI. 1. 2	0.857	Valid
Takwa dalam bekerja MKI. 2	MKI. 2. 1	0.921	Valid
	MKI. 2. 2	0.785	Valid
Ikhlas dalam bekerja MKI. 3	MKI. 3. 1	0.719	Valid
	MKI. 3. 2	0.857	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (X2) terdiri dari tiga indikator meliputi Niat yang baik dan benar

(MKI. 1), Takwa dalam bekerja (MKI. 2), Ikhlas dalam bekerja (MKI. 3). Ketiga indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel motivasi kerja Islam dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.7. Indikator Takwa dalam bekerja (MKI.2) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0,921 pada item MKI.2.1 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi motivasi kerja Islam adalah Takwa dalam bekerja.

Tabel 4.9

Nilai Coevertgent Validity Kinerja Organisasi (Y)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Finansial KO. 1	KO. 1. 1	0.850	Valid
	KO. 1. 2	0.783	Valid
Customer KO. 2	KO. 2. 1	0.751	Valid
	KO. 2. 2	0.705	Valid
Bisnis Internal KO. 3	KO. 3. 1	0.890	Valid
	KO. 3. 2	0.827	Valid
Pembelajaran dan pertumbuhan KO. 4	KO. 4. 1	0.818	Valid
	KO. 4. 2	0.883	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Organisasi (Y) terdiri dari empat indikator meliputi Finansial (KO. 1), Customer (KO. 2), Bisnis Internal (KO. 3), dan Pembelajaran pertumbuhan (KO. 4). Keempat indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel kinerja organisasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.7. Indikator Bisnis Internal (KO.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai

loading factor sebesar 0,890 pada item KO.3.1 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi Kinerja Organisasi adalah Bisnis Internal.

Tabel 4.10

Nilai *Coevergent Validity* Etika Kerja Islam (Z)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Al- Shalah EKI. 1	EKI. 1. 1	0.735	Valid
	EKI. 1. 2	0.649	Valid
Al- Itqan EKI. 2	EKI. 2. 1	0.785	Valid
	EKI. 2. 2	0.743	Valid
Al- Ihsan EKI. 3	EKI. 3. 1	0.816	Valid
	EKI. 3. 2	0.862	Valid
Al- Mujahadah EKI. 4	EKI. 4. 1	0.829	Valid
	EKI. 4. 2	0.792	Valid
Tanafus dan Ta'awun EKI. 5	EKI. 5. 1	0.741	Valid
	EKI. 5. 2	0.778	Valid
Mencermati nilai nikmat EKI. 6	EKI. 6. 1	0.741	Valid
	EKI. 6. 2	0.785	Valid

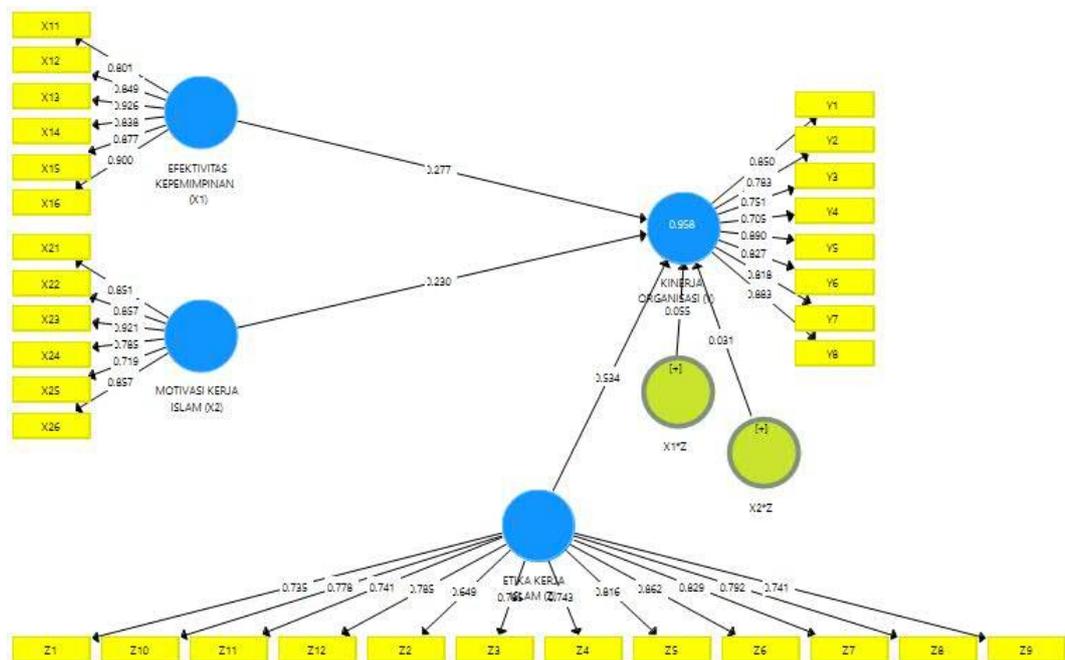
Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islam (Z) terdiri dari enam indikator meliputi Al- Shalah “Baik dan bermanfaat” (EKI. 1), Al- Itqan “Kemantapan” (EKI. 2), Al-Ihsan “Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi” (EKI. 3), Al-Mujahadah “Kerja keras yang optimal” (EKI. 4), Tanafus dan Ta’awun “Berkompetisi dan tolong-menolong” (EKI. 5), dan Mencermati nilai nikmat (EKI.6). Keenam indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel Etika kerja Islam dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.7. Indikator Al-Ihsan

(EKI.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0,862 pada item EKI.3.2 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi Etika kerja Islam adalah Al-Ihsan.

Gambar 4.1

Hasil SmartPLS Algorithm



Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel, dari semua nilai pada setiap indikator variabel memiliki nilai *loading factor* yang > 0.7 . Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

b. Discriminant Validity

Uji *Discriminant validity* dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai

loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka dikatakan valid.

Tabel 4.11

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Efektivitas Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja Islam (X2)	Kinerja Organisasi (Y)	Etika Kerja Islam (Z)
EK. 1	0.801	0.630	0.763	0.739
EK. 2	0.849	0.698	0.883	0.844
EK. 3	0.926	0.740	0.827	0.743
EK 4	0.838	0.782	0.818	0.789
EK 5	0.877	0.851	0.758	0.682
EK 6	0.900	0.699	0.759	0.690
MKI 1	0.877	0.851	0.758	0.682
MKI 2	0.662	0.857	0.697	0.557
MKI 3	0.769	0.921	0.772	0.623
MKI 4	0.611	0.785	0.553	0.423
MKI 5	0.559	0.719	0.672	0.570
MKI 6	0.723	0.857	0.724	0.619
KO 1	0.701	0.608	0.850	0.859
KO 2	0.652	0.711	0.783	0.731
KO 3	0.593	0.545	0.751	0.666
KO 4	0.660	0.588	0.705	0.662
KO 5	0.798	0.787	0.890	0.803
KO 6	0.926	0.740	0.827	0.743
KO 7	0.838	0.782	0.818	0.789
KO 8	0.849	0.698	0.883	0.844
EKI 1	0.628	0.527	0.701	0.735

EKI 2	0.708	0.648	0.697	0.649
EKI 3	0.792	0.656	0.820	0.785
EKI 4	0.797	0.654	0.756	0.743
EKI 5	0.693	0.589	0.810	0.816
EKI 6	0.733	0.622	0.862	0.862
EKI 7	0.846	0.701	0.880	0.829
EKI 8	0.541	0.420	0.635	0.792
EKI 9	0.499	0.311	0.559	0.741
EKI 10	0.533	0.321	0.590	0.778
EKI 11	0.560	0.472	0.580	0.741
EKI 12	0.561	0.406	0.644	0.785

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel latel lainnya dengan nilai > 0.50 maka dapat disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai *Square Root of Average Extracted (AVE)* pada setiap konstruk. Dalam hal ini jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah >0.5 . Hasil dari perhitungan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Nilai *Average Extracted* (AVE)

Variabel Penelitian	AVE
Efektivitas Kepemimpinan (X1)	0.750
Motivasi Kerja Islam (X2)	0.695
Kinerja Organisasi (Y)	0.665
Etika Kerja Islam (Z)	0.598

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memenuhi reliable. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE > 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan diatas. Jadi semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi *discriminant validity*.

c. Composite Reliability

Adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Nilai *reliabilitas komposit* (pc) dari perubah laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan pengukuran reliabilitas gabungan. Data yang memiliki *composite reliability* >0.70. mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.13
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
Efektivitas Kepemimpinan (X1)	0.947
Motivasi Kerja Islam (X2)	0.932
Kinerja Organisasi (Y)	0.941

Etika Kerja Islam (Z)	0.947
-----------------------	-------

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Dilihat dari tabel 4.13 bahwa hasil output *composite reliability* baik untuk konstruk efektivitas kepemimpinan 0,947, motivasi kerja Islam mempunyai 0,932, Kinerja Organisasi mempunyai nilai 0,941 dan etika kerja Islam mempunyai 0,947 semuanya mempunyai nilai >0.70 jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

d. Cronbach Alpha

Adalah uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.70 .

Tabel 4. 14

Nilai Cronbach's Alpha

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
Efektivitas Kepemimpinan (X1)	0.933
Motivasi Kerja Islam (X2)	0.911
Kinerja Organisasi (Y)	0.927
Etika Kerja Islam (Z)	0.939

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Dilihat dari tabel 4.14 bahwa hasil output *cronbach's alpha* baik untuk variabel Efektivitas kepemimpinan sebesar 0,933, motivasi kerja Islam sebesar 0,911, kinerja organisasi sebesar 0,927 dan etika kerja Islam sebesar 0,939. Di mana keempat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.70 jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi aspek

dan indikator-indikator tersebut memiliki reliabilitas yang baik dalam mempresentasikan variabel laten.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model structural (inner model) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk nilai signifikan dan R Square dari model penelitian. Model struktur dievaluasi dengan menggunakan R Square pada setiap variabel laten independen terhadap dependen. Hasil pengujian R Square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Nilai R-Square

Variabel Penelitian	R-Square
Kinerja Organisasi	0.958

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai R-Square dari kinerja organisasi sebesar 0.958 atau 95% hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan dalam model ini sebesar 95%. Dan sisanya 5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Hasil Uji Non Response Bias

Tujuan dilakukan uji responses bias adalah untuk melihat apakah jawaban kuesioner yang diisi sebelum batas waktu pengisian yaitu selama 2 minggu dengan jawaban kuesioner yang diisi sesudah batas waktu pengisian yaitu setelah 2 minggu. Hasil uji non responses bias dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Response Bias (T-Test)

Keterangan	Lama waktu pengisian	Mean	Std. Dev	F	Sig/ P-Value
Efektivitas Kepemimpinan (X1)	1 minggu	19.9868	3.98750	8.647	0.648
	2 minggu	19.8770	3.86740		
Motivasi Kerja Islam (X2)	1 minggu	17.6576	2.78605	7.847	0.503
	2 minggu	17.6575	2.68475		
Kinerja Organisasi (Y)	1 minggu	15.8756	2.69843	6.850	0.476
	2 minggu	15.7759	2.49987		
Etika Kerja Islam (Z)	1 minggu	13.7869	1.75947	5.857	0.386
	2 minggu	13.7866	1.57649		

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.16 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel efektivitas kepemimpinan (X1) sebelum 2 minggu adalah sebesar 19.9868 dengan standar deviasi 3.98750. Nilai rata-rata jawaban variabel efektivitas kepemimpinan sesudah 2 minggu sebesar 19.8770 dengan standar deviasi 3.86740. Hasil independen sampel T-Test menunjukkan nilai F sebesar 8.647 dengan p-value sebesar 0.648. Sehingga hasil uji response bias menghasilkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pernyataan dari variabel efektivitas kepemimpinan (X1) sebelum dan sesudah 2 minggu.

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.16 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel motivasi kerja Islam (X2) sebelum 2 minggu adalah sebesar 17.6576 dengan standar deviasi 2.78605. Nilai rata-rata jawaban variabel motivasi kerja Islam sesudah 2 minggu sebesar 17.6575 dengan standar deviasi 2.68475. Hasil independen sampel T-Test menunjukkan nilai F sebesar 7.847 dengan p-value sebesar 0.503. Sehingga hasil uji response bias menghasilkan tidak ada

perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pernyataan dari variabel motivasi kerja Islam (X2) sebelum dan sesudah 2 minggu.

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.16 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel kinerja organisasi (Y) sebelum 2 minggu adalah sebesar 15.8756 dengan standar deviasi 2.69843. Nilai rata-rata jawaban variabel kinerja organisasi sesudah 2 minggu sebesar 15.7759 dengan standar deviasi 2.49987. Hasil independen sampel T-Test menunjukkan nilai F sebesar 6.850 dengan p-value sebesar 0.476. Sehingga hasil uji response bias menghasilkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pernyataan dari variabel kinerja organisasi (Y) sebelum dan sesudah 2 minggu.

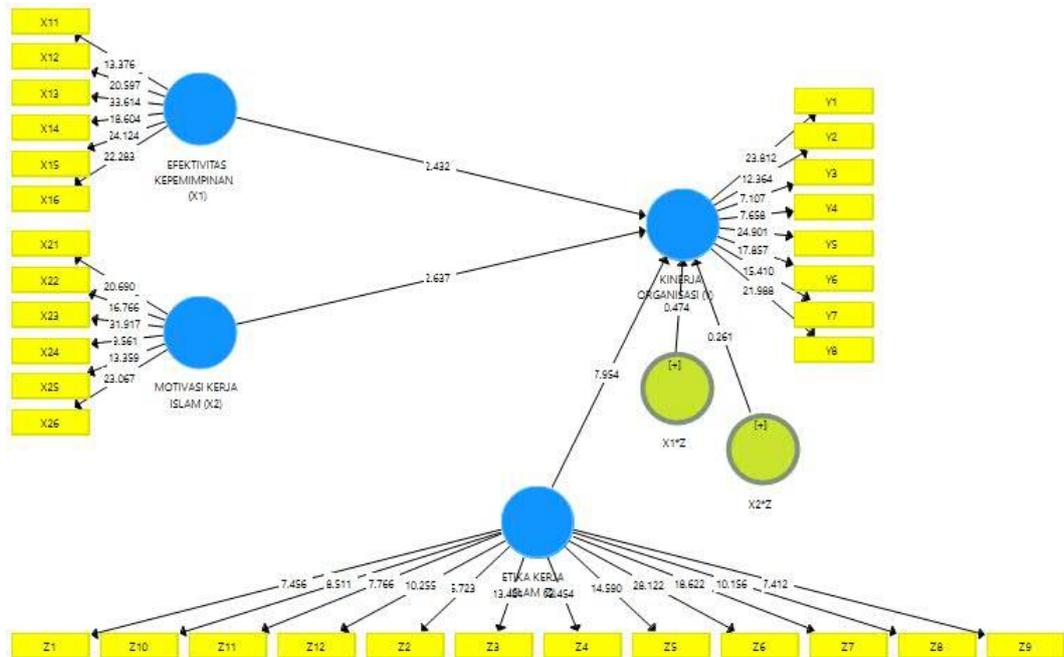
Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.16 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel etika kerja Islam (Z) sebelum 2 minggu adalah sebesar 13.7869 dengan standar deviasi 1.75947. Nilai rata-rata jawaban variabel etika kerja Islam sesudah 2 minggu sebesar 13.7866 dengan standar deviasi 1.57649. Hasil independen sampel T-Test menunjukkan nilai F sebesar 5.857 dengan p-value sebesar 0.386. Sehingga hasil uji response bias menghasilkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pernyataan dari variabel etika kerja Islam (Z) sebelum dan sesudah 2 minggu.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai p-value. Hipotesis akan diterima apabila nilai p-value $< 0,05$. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Adapun pengujian model structural digunakan

untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Gambar 4.2
Hasil PLS *BootStraping*



Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa:

1. Variabel efektivitas kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 2.432.
2. Variabel motivasi kerja Islam (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 2.637.
3. Variabel moderasi tidak memiliki pengaruh t-statistik antara variabel efektivitas kepemimpinan (X1) terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0.474.
4. Variabel moderasi tidak memiliki pengaruh t-statistik antara variabel motivasi kerja Islam (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0.261.

Tabel 4.17

Hasil pengujian pengaruh langsung

	Variabel penelitian	Original Sample (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	Tstatistik (O/STDEV)	P Value	Ket
Pengaruh Langsung	X1-Y	0.277	0.235	0.114	2.432	0.015	Diterima
	X2-Y	0.230	0.249	0.087	2.637	0.009	Diterima
Moderasi	Z-X1-Y	0.055	0.008	0.116	0.474	0.636	Ditolak
	Z-X2-Y	0.031	0.061	0.118	0.261	0.794	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,277. Motivasi kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur 0,230. Etika kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur 0.055. Etika kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur 0.31.

HIPOTESIS:

H1: Efektivitas kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa Efektivitas kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien 0,277 maka dengan demikian terhadap hubungan searah antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi yang artinya

jika seseorang memiliki efektivitas kepemimpinan yang baik maka kinerja organisasi akan tercapai, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan nilai P-Value atau estimate 0.015 (<0.05) dan T-Statistik $2.432 > 1.196$ maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dan signifikan. Sehingga H1 dalam penelitian ini **DITERIMA**.

H2: Motivasi kerja Islam (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa Motivasi kerja Islam berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien 0,230 maka dengan demikian terhadap hubungan searah antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi yang artinya jika seseorang memiliki motivasi kerja Islam yang baik maka kinerja organisasi akan tercapai, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan nilai P-Value atau estimate 0.009 (<0.05) dan T-Statistik $2.637 > 1.196$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dan signifikan. Sehingga H1 dalam penelitian ini **DITERIMA**.

H2: Etika kerja Islam (Z) tidak mampu memoderasi efektivitas kepemimpinan (X1) terhadap kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengujian antar variabel diatas menunjukkan nilai signifikan jalur etika kerja Islam (Z) – efektivitas kepemimpinan (X1) – kinerja organisasi (Y) sebesar 0,055. Berdasarkan nilai P-Value $0.636 > 0.05$ dan nilai T Statistik sebesar $0.474 < 1.96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja Islam tidak dapat

memoderasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Artinya, bahwa tingkat etika Kerja Islam tidak dapat memperkuat variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Sehingga H3 dalam penelitian ini **DITOLAK**.

H4: Etika kerja Islam (Z) tidak mampu memoderasi motivasi kerja Islam (X2) terhadap kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengujian antar variabel diatas tidak menunjukkan nilai signifikan jalur etika kerja Islam – motivasi kerja Islam (X2) – kinerja organisasi (Y) sebesar 0.031. Berdasarkan nilai P-Value $0.794 > 0.05$ dan nilai T Statistik sebesar $0.261 < 1.96$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Artinya, bahwa tingkat etika kerja Islam tidak dapat memperkuat variabel Motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Sehingga H4 dalam penelitian ini **DITOLAK**.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis dapat diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki T-Statistik sebesar 2.432 dengan probabilitas signifikan 0.015 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil hipotesis melalui smartPLS dapat dilihat bahwasannya efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0.277 terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti jika efektivitas kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja organisasi karyawan yang berada di lembaga LAZISMU Malang Raya sebesar 0.277% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi pada karyawan yang berada di lembaga LAZISMU Malang Raya dipengaruhi oleh Efektivitas kepemimpinan. Semakin tinggi efektivitas kepemimpinan yang ada di lembaga maka akan semakin tinggi pula kemungkinan kinerja organisasi di LAZISMU Malang Raya.

Efektivitas kepemimpinan adalah merupakan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mempengaruhi dan memberi motivasi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dengan tepat waktu. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dan vital. Vitalitas kepemimpinan dalam suatu organisasi terkait dengan 8 (delapan) fungsi kepemimpinan. sebagaimana disebutkan oleh Wirawan di atas (S Rahma, G A Suhandana, 2013).

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi, termasuk pada sektor publik (Pawatte et al., 2015). Efektivitas kepemimpinan yang efektif akan menentukan gaya kepemimpinan didasarkan pada perilaku atasan dalam berkomunikasi, hubungan dengan bawahan dan kemampuannya memecahkan masalah. Rasmuji menunjukkan bahwa selain lingkungan kerja, efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rasmuji & Putranti, 2017).

Dalam Al-Quran dijelaskan bahwa kepemimpinan sangatlah penting dalam kehidupan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan dapat mempengaruhi orang lain dan seorang pemimpin harus mamapu membuat perubahan yang baik. Sehubung dengan itu Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat sebagai 30 berikut:

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
(البقرة: ٣٠)

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

Surat An-Nisa Ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (النساء: ٥٩)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah SWT dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS An-Nisa: 59).

Surat As-Shod Ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا الْحِسَابَ
(ص: ٢٦)

Artinya: "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan." (Qs Shad: 26).

Rasulullah dalam hadist Riwayat Muslim menjelaskan yang artinya: "Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin." (Hadist Riwayat Muslim).

Berdasarkan ayat-ayat dan hadist diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses atau usaha dan keterampilan mempengaruhi orang kelompok orang agar dapat bergerak dan berkerja sama dengan maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi atau kondisi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018; Kohar, 2018) penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dalam

penelitian (Muzaki & Supriyanto, 2021) bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga dalam penelitian (Notanubun, 2021) menunjukkan bahwa secara simultan perilaku kewargaan organisasi dan efektivitas kepemimpinan memberikan pengaruh paling kuat terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden, diperoleh skor tertinggi variabel efektivitas kepemimpinan ada pada item EK.2 pada pernyataan “Saya dalam menyusun program kerja harus ada kejelasan tujuan (*goal clarity*) yaitu kadar sejauh mana tugas dinyatakan tegas dan diinformasikan kepada bawahan”. Sementara untuk skor terendah ada pada item EK.1 pada pernyataan “Pemimpin saya mendapat dukungan dari karyawan untuk memajukan lembaga”. Berarti hal ini menandakan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, namun pada faktanya masih terdapat adanya antara pemimpin dan karyawan LAZISMU Malang Raya yang cenderung pemimpin masih belum mendapat dukungan dari karyawan dalam memajukan lembaga untuk mencapai tujuan kinerja organisasi yang baik.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja Islam memiliki T-Statistik sebesar 2.637 dengan probabilitas signifikan 0.009 yang berarti lebih kecil dari nilai 0.05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari hasil hipotesis melalui smartPLS dapat dilihat bahwasannya motivasi kerja Islam memiliki pengaruh sebesar 0.230 terhadap kinerja organisasi.

Hal ini berarti jika motivasi kerja Islam mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja organisasi karyawan yang berada di lembaga LAZISMU Malang Raya sebesar 0,230% dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi pada karyawan yang berada di lembaga LAZISMU Malang Raya dipengaruhi oleh motivasi kerja Islam. Semakin tinggi motivasi kerja Islam yang ada di lembaga maka akan semakin tinggi pula kemungkinan kinerja organisasi di LAZISMU Malang Raya.

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (Aramesh & Shadi, 2007). Dan motivasi sebagai tingkat kesiapan individu untuk melakukan suatu tindakan dan itu terdiri dari semua faktor yang mempengaruhi, mengintensifkan dan mengatur perilaku manusia. Motivasi dalam konteks kerja dinyatakan sebagai tingkat kemauan individu untuk mengerahkan dan mempertahankan upaya menuju tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja organisasi, organisasi dan manajernya harus memahami apa yang sebenarnya memotivasi karyawan (Deressa & Zeru, 2019). Dalam Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok". Allah berfirman dalam Al-Quran tentang motivasi di Surat Ar – Rad ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ (الرعد: ١١)

Artinya: "Sesungguhnya Allah Tidak Mengubah Keadaan Suatu Kaum Sehingga Mereka Mengubah Keadaan Yang Ada Pada Diri Mereka Sendiri"

Ayat ini digunakan sebagai ayat motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Tafsiran seperti ini bertentangan dengan realitas lapangan. Berapa banyak orang yang berusaha mengubah nasib mereka dengan membanting tulang, kaki di kepala dan kepala di kaki, demi ingin mengubah nasibnya menjadi lebih baik.

Allah Subhanahu wa ta'ala dalam Al-Qur'an Surat Al-Mulk Ayat 15 menjelaskan tentang bekerjalah dimana saja dan kais rezeki-Nya tanpa lelah, Dalam firmanNya yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "*Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*" (QS. Al-Mulk: 15).

Allah Subhanahu wa ta'ala dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa Ayat 32 menjelaskan tentang tidak perlu dengan rezeki atau pekerjaan orang lain, Dalam firmanNya yang berbunyi:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ ۗ
نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: "*Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.*" (QS. An Nisa :32).

Ayat-ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang, karna rezeki disetiap kaum terletak dimana saja serta tidak perlu iri dengan rezeki orang orang peroleh dikarekana

Allah Suhanahu wa ta'ala telah memberikan kebahagiaan dari apa yang mereka usahakan. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak- tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku dan keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keadaan yang dikerjakan seseorang (Ramayulis, 2006).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari (Ansori & Suryaningsih, 2019; Hustia, 2020) secara simultan variabel Motivasi Kerja Islami memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan didukung juga pada penelitian (Nursalim et al., 2020; Sodiq, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden, diperoleh skor tertinggi variabel motivasi kerjs Islam ada pada item MKI.2 pada pernyataan "Saya hanya menginginkan hasil pekerjaan yang halal.". Sementara untuk skor terendah ada pada item MKI.3 pada pernyataan "Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja.". Berarti hal ini menandakan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan, dan hasil akhir yang didapatkan bahwa semua komponen yang ada dalam pernyataan motivasi kerja Islam menunjukkan hasil secara keseluruhan bernilai sangat tinggi dengan banyaknya responden yang menjawab pernyataan yang tertera dengan sangat setuju. Sehingga dengan hasil itu, maka motivasi kerja Islam dapat berpeluang meningkatkan kinerja organisasi pada lembaga LAZISMU Malang Raya.

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja Islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

C. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran Etika kerja Islam tidak dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari nilai T-Statistik sebesar 0.474 Yang lebih kecil dari 1.96 dengan probabilitas signifikan 0.636 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05. Oleh karena itu hipotesis (H3) dapat ditolak, yang artinya variabel etika kerja Islam tidak dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Arifiani & Rumijati, 2021; Ayudiati, 2010) menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Jufrizen, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Etika kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu etika kerja bukan variabel

moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel etikakerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara hubungan antara Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden, etika kerja Islam tidak dapat memoderasi variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Dan dari hasil statistik deskriptif EKI.1 menjelaskan pada pernyataan divariabel etika kerja Islam mempunyai skor standar deviasi terendah pada pernyataan “Saya mempunyai niat yang ikhlas dalam bekerja” berarti hal ini menandakan bahwa responden yang menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan beranekaragam. Sehingga dengan hasil itu, maka etika kerja Islam belum dapat berpeluang memoderasi variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Pada penelitian ini dapat dilihat dimana pengaruh langsung nilai T-Statistik sebesar 2.432, setelah adanya variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi nilai T-Statistik efektivitas kepemimpinan menjadi 0.474 yang artinya nilai T-Statistik lebih kecil. Dari sini dapat disimpulkan bahwasannya variabel moderasi yaitu etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh hubungan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Variabel etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan,

maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja (Jufrizen, 2017).

Variabel etika kerja Islam yang dimaksud adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Hidayat & Tjahjono, 2015). Menurut (Ridwan, 2013) ajaran Islam yang bersumber dari Alquran dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha. Sehingga, setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya. Firman Allah SWT dalam surat Al-Muddasir ayat 38 yang berbunyi:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: *Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya.* (Al-Muddassir: 38)

Dalam etika kerja Islam Allah SWT juga memerintahkan manusia bekerja dengan usaha yang semaksimal mungkin untuk kepentingan duniawi dan akhirat secara seimbang. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Qashash Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيهَا مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* (QS. Al-Qashash: 77)

Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya

hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Pada ayat di atas kata al-akhirah (akhirat) disebut lebih dulu, baru kemudian menyebut kata ad-dunya. Hikmahnya bahwa manusia ada kecenderungan kuat sibuk berusaha hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawinya. Terkadang untuk urusan duniawi ia menghalalkan segala cara, padahal kehidupan dunia bersifat sementara. Sedangkan kehidupan akhirat bersifat langgeng/kekal. Maka manusia dipesan bahwa kalau bekerja keras untuk kepentingan ukhrawi, dengan sendirinya urusan duniawinya juga didapat.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hidayat & Tjahjono, 2015) yang menyatakan bahwa setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

D. Pengaruh Motivasi kerja Islam terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran Etika kerja Islam tidak dapat memperkuat atau memperlemah motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari nilai T-Statistik sebesar 0.261 Yang lebih kecil dari 1.96 dengan probabilitas signifikan 0.794 yang berarti lebih besar dari nilai 0.05. Oleh karena itu hipotesis (H4) dapat ditolak, yang artinya variabel etika kerja Islam tidak dapat memoderasi motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Indriyati, 2017; Pramesti & Zuhriyah, 2020) hasil dari analisis moderating (analisis jalur) menunjukkan bahwa

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dan etika kerja islam memoderasi hubungan locus of control terhadap kinerja secara signifikan negative. Penelitian ini sejalan pada penelitian dari (Ridlo et al., 2022) menunjukkan bahwa etika kerja islami tidak mampu memoderasi variabel bebas, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dapat dilihat dimana pengaruh langsung nilai T-Statistik sebesar 2.637, setelah adanya variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi nilai T-Statistik motivasi kerja Islam menjadi 0.261 yang artinya nilai T-Statistik lebih kecil. Dari sini dapat disimpulkan bahwasannya variabel moderasi yaitu etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh hubungan antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi.

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden, etika kerja Islam tidak dapat memoderasi variabel motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Jadi hal ini menandakan bahwa responden yang menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan beranekaragam. Sehingga dengan hasil itu, maka etika kerja Islam belum dapat berpeluang memoderasi variabel motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi.

Etika kerja Islam menganjurkan tolong-menolong dalam hal kebaikan, dalam hal ini setiap individu dalam organisasi saling membantu dalam menjaga kinerja organisasi. Mewujudkan kinerja organisasi harus secara bersama-sama agar dapat

menjaga keberlangsungan organisasi (Aldulaimi, 2016). Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Maidah Ayat 2:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانَ عَاوَنُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *"Saling Menolonglah kamu dalam melakukan kebajikan dan taqwa. Dan jangan saling menolong pada perbuatan yang dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah SWT. Sebenarnya siksaan Allah SWT sangatlah pedih."*(Al-Maidah:2).

Hadist tentang tolong menolong yang diriwayatkan oleh Imam Muslim yang artinya:

"Barang siapa melapangkan seorang mukmin dari satu kesusahan dunia, Allah akan melapangkannya dari salah satu kesusahan di hari kiamat. Barang siapa meringankan penderitaan seseorang, Allah akan meringankan penderitaannya di dunia dan akhirat. Barang siapa menutupi (aib) seorang muslim, Allah akan menutupi (aib)nya di dunia dan akhirat. Allah akan menolong seorang hamba selama hamba itu mau menolong saudaranya." (HR. Muslim).

Hadist tersebut menjelaskan bahwa kita dianjurkan untuk saling tolong menolong kepada sesama karena Allah menjanjikan pertolongan di akhirat bagi hamba-Nya yang mau menolong kepada sesamanya, khususnya dalam hal kebaikan.

Hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Sedangkan etika kerja Islam mengutamakan kebenaran dan keadilan lebih dari rasa cinta ataupun tujuan tertentu, sehingga tidak dapat menjadi penguat hubungan antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hidayat & Tjahjono, 2015) yang menyatakan bahwa setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah tertera di bab lima dengan meneliti 41 sampel di lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya yang terdiri dari LAZISMU Kabupaten Malang, LAZISMU Kota Malang dan LAZISMU Kota Batu. Penelitian ini menggunakan bantuan software SmartPLS versi 3.3.9 dalam proses pengolahan data. Maka permasalahan sebagaimana yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah dapat dijawab sebagai berikut:

1. Efektivitas kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
Berdasarkan hasil uji analisis variabel efektivitas kepemimpinan menunjukkan bahwasannya berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Maka dengan demikian terhadap hubungan searah antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi yang artinya jika seseorang memiliki efektivitas kepemimpinan yang baik maka kinerja organisasi akan tercapai.
2. Motivasi kerja Islam dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
Berdasarkan hasil uji analisis variabel motivasi kerja Islam berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Maka dengan demikian terhadap hubungan searah antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi yang artinya jika seseorang memiliki motivasi kerja Islam yang baik maka kinerja organisasi kemungkinan akan semakin berkembang dan lebih meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan

terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Artinya, bahwa tingkat etika Kerja Islam tidak dapat memperkuat variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

4. Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja Islam tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Artinya, bahwa tingkat etika Kerja Islam tidak dapat memperkuat variabel motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat terhadap pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini. Adapun sarannya sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini telah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenrannya secara ilmiah. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan landasan dalam mengemban lembaga yang dikelola, terkhusus dalam peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini juga diharapkan menjadi refleksi dan dorongan bagi lembaga LAZISMU untuk lebih meningkatkan kinerja untuk memiliki sumber daya manusia SDM yang handal, professional, akuntabel yang dikemas dalam sebuah kinerja yang pada muaranya sangat

berimplikasi terhadap popularitas organisasi atau lembaga.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk lebih mengeksplere atau menambah faktor lain selain dari yang telah diteliti. Mengingat dalam penelitian ini variabel etika kerja Islam tidak dapat memoderasi kedua variabel independen variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Terbukti penelitian ini pada variabel moderasi tidak ada yang dapat memoderasi antara variabel Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dan variabel Motivasi kerja Islam terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini peneliti merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pengembangan dengan variabel lain yang sekiranya berhubungan mempengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59–76. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Andayani, T. D. (2018). Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Studi pada LAZISMU Kota Pekalongan. *Majalah Neraca*, 38, 38–48.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Anshari. (1993). *Wawasan Islam: Pikiran-pikiran tentang islam dan umatnya*. Rajawali Cet Ke-3.
- Ansori, F., & Suryaningsih, S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217.
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs - Part 2: An empirical study on SMEs in India. *Measuring Business Excellence*, 14(3), 42–52. <https://doi.org/10.1108/13683041011074209>
- Aramesh, K., & Shadi, H. (2007). An Islamic perspective on euthanasia. *American Journal of Bioethics*, 7(4), 65–66. <https://doi.org/10.1080/15265160701220907>
- Arifiani, R. S., & Rumijati, A. (2021). Peran Etika Kerja Islami sebagai Pemoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Kepercayaan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 253. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2021.v15.i02.p08>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

- Asmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Pres.
- Ayudiati, S. (2010). *Pengaruh Locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating pada karyawan Bank Jateng Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Combs, J. G., Crook, T. R., & Shook, C. L. (2005). *The Dimensionality of Organizational Performance and its Implications for Strategic Management Research*. 2(05), 259–286. [https://doi.org/10.1016/s1479-8387\(05\)02011-4](https://doi.org/10.1016/s1479-8387(05)02011-4)
- Dally. (2010). *Balance Scorecard Suatu Pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosda Karya.
- Danial, R. D. M., & Komariah, K. (2017). Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah. *Sosiohumanika*, 10(2), 209–222. <http://journals.mindamas.com/index.php/sosiohumanika/article/view/921>
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. PT. Rineka Cipta.
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Efendi, B., & Trihudyatmanto, M. (2021). Peran Etika Bisnis Islam Dalam Membangun Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 8(1), 18–27. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v8i1.1553>
- Engkoswara. (2015). *Administrasi Pendidikan*. CV Alfabeta.
- Ghozali, I., & H. L. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi smart PLS 2.0*. Badan Penertiban Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Hengky. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hery. (2017). *Balance Scorecard for Business*. PT. Grasindo.
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Akmenika*, 12(2), 625–637.
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Parsial Last Square (PLS) dengan smart PLS 3.0*. Universitas Brawijaya: Modul Ajar.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance: a Case From Tourism Company in Indonesia. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>
- Iman, A. N., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja karyawan BMT di GERBANGKERTASUSILA. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.20473/vol6iss20191pp170-187>
- Indonesia, D. A. R. (2011). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Adhi Aksara.
- Indonesia, T. D. A. P. U. P. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islam sebagai moderasi. *Jurnal Upajiwa Dewantara: Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 1(2), 134–146.
- Jannah, K. (2020). Konstruksi Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus dan Para Amil pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pamekasan. *Investi*, 2, 20–29. <http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/investi/article/view/17>
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01), 34–38. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i01.230>

- Jazairi. (n.d.). *Jawahiru al-Islamiyah*. Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabban.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh Kepribadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, dengan peran moderasi Etika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 22(1), 14–27. <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15026>
- Khaltar, O., & Moon, M. J. (2020). Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector. *Public Integrity*, 22(4), 372–394. <https://doi.org/10.1080/10999922.2019.1615163>
- Kohar, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 22–43. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.214>
- Mahmudah, N. R., & Asytuti, R. (2017). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 1–13.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda Karya.
- Muhammad Hasyim Aminu & Yoyok Soesatyo. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Muttaqin, G. F. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2), 159–176. <https://doi.org/10.35448/jrat.v11i2.4255>
- Muzaki, I., & Supriyanto, A. S. (2021). The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City. *Researchgate.Net*, July. https://www.researchgate.net/profile/Achmad-Supriyanto/publication/353003881_The_Effect_of_Islamic_Leadership_on_Performance_Mediated_by_Organizational_Culture_Case_Study_at_PT_Pos

[_Indonesia_Malang_City/links/60e3b640458515d6fb01b48e/The-Effect-of-Islamic](https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400)

- Notanubun, Z. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 2(2), 226. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400>
- Notanubun, Z. (2021). The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Effectiveness on Public Sectors Organizational Performance: Study in the Department of Education, Youth and Sports in Maluku Province, Indonesia. *Public Organization Review*, 21(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00475-4>
- Nursalim, L. A., Semmaila, B., & Alam, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Jurnal of Management Science*, 1(2), 15.
- Nuzha. (2014). Urgensi Etos Kerja. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15, 221–231.
- Pawatte, A., Kiyai, B., & Tampi, G. (2015). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(32), 1424.
- Pramesti, V., & Zuhriyah, E. (2020). Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR Di Kabupaten Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 628–639.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38. <https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.5325>
- Qahaf, M. (2005). *Manajemen Wakaf Produktif*. Khalifa.
- Rachmawati, T., Sudarma, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi. 5(3), 269–280.
- Rahmat. (2020). *Motivasi Kerja Dalam Islam*. [Http://Www.Motivasi-Islami.Com/Motivasi-Kerja-Dalam-Islam/](http://www.Motivasi-Islami.Com/Motivasi-Kerja-Dalam-Islam/).
- Ramayulis. (2006). *Psikologi Agama*. Kalam Mulia.

- Rasmuji, R., & Putranti, H. R. D. (2017). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(2), 178–194. <https://doi.org/10.24856/mem.v32i2.539>
- Ridlo, M., Rozaq, A., Saputra, Y., & Mochlasin. (2022). Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 1(11).
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v12i1.461>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rusydina, A., & Ratnasari, R. T. (2019). Motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan baznas provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 3(3), 1–9.
- S Rahma, G A Suhandana, N. K. S. (2013). Kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai balai desa diklat keagamaan denpasar. *Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(4).
- Sabino, L. R., Reis Neto, M. T., Morais, G. M., & Santos, V. F. dos. (2021). Leadership, Communication, and Resistance Influence Organizational Performance. *Latin American Business Review*, 22(3), 265–286. <https://doi.org/10.1080/10978526.2021.1897469>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Schreuder, J. A. H., Groothoff, J. W., Jongsma, D., Van Zweeden, N. F., Van Der Klink, J. J. L., & Roelen, C. A. M. (2013). Leadership effectiveness: A supervisor's approach to manage return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(3), 428–437. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9409-6>
- Shahul Hameed, N. S., Salamzadeh, Y., Abdul Rahim, N. F., & Salamzadeh, A. (2021). The impact of business process reengineering on organizational performance during the coronavirus pandemic: moderating role of strategic thinking. *Foresight, February*. <https://doi.org/10.1108/FS-02-2021-0036>

- Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, & Sri Harini. (2021). Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 155–168. <https://doi.org/10.14421/manageria.2021.62-10>
- Siagian. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sirajuddin, B., & Muhakko, F. M. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. *I-Economics: A Research Journal on Islamic Economics*, 2(2), 1–18.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Syarifuddin. (203 C.E.). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Cita Pustaka Media.
- Tampubolon, R. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar*. 6(1).
- Tanjung, D. H. dan H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 1 Gema Insasni Press.
- Triana, N., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Ilmu Keuangan Dan Perbankan*, 10(2).
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasi dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1: BIODATA PENELITI

BIODATA PENELITI

Nama : Abdullah Yuqdhha Ada'uddin
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 18 Januari 1995
Status Perkawinan : Menikah
Agama : Islam
NIM/Progam Studi : 200504210005/ Magister Ekonomi Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Alamat : Jl. Gajahmada Rt 02 Rw 01 Ngasinan Jetis Ponorogo
Email : abduallahyuqdhha@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

TAHUN	JENJANG	NAMA SEKOLAH/ PERGURUAN TINGGI
2001-2007	SD	SDN 1 NGASINAN JETIS PONOROGO
2008-2014	SMP & SMA	PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR
2014-2018	S1	UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR
2020-2022	S2	PASCASARJANA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

LAMPIRAN 2: KUESIONER

Malang, 24 Mei 2022

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu/ Saudara/i
Pengelola/ Karyawan di LAZISMU Malang Raya
Di Tempat

Bismillahirrohmanirrohim
Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Perkenalkan saya **Abdullah Yuqdhha Ada'uddin**, mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang program studi Ekonomi Syari'ah. Saat ini sedang melakukan penelitian tesis yang berjudul ***“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh LAZISMU Malang Raya)”***.

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i berkenan untuk mengisi pernyataan kuesioner penelitian ini. Agar penelitian dapat memberikan hasil yang bermanfaat, maka dimohon Bapak/ Ibu/ Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Penelitian ini tidak berpengaruh kepada apapun, sehubungan dengan ini saya menjamin kerahasiaan data Bapak/ Ibu/ Saudara/i dan hanya untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya,

Abdullah Yuqdhha Ada'uddin

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada LAZISMU Malang Raya)

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner berikut dibuat untuk mengukur kinerja organisasi pada LAZISMU Malang Raya. Indikator untuk menilai pernyataan kuesioner adalah:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
 - b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 - c. Netral (N) dengan skor 3
 - d. Setuju (S) dengan skor 4
 - e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5Dan berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
2. Mohon melengkapi identitas diri bapak/ibu/saudara/i pada bagian karakteristik responden dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom sesuai dengan identitas diri.

B. Karakteristik Responden

1. Nama Responden : _____ (Boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun > 51 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 SMP/MTS/Sederajat SMA/SMK/Sederajat Strata-1
 Strata-2 Starata-3
5. Lama Bekerja :
 0 – 3 Tahun 3 – 6 Tahun > 6 Tahun
6. Status Perkawinan :
 Kawin Belum kawin

VARIABEL EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator: Hubungan pemimpin - bawahan						
1	Pemimpin saya mendapat dukungan dari karyawan untuk memajukan lembaga.					
2	Saya mengutamakan kerjasama antara pimpinan dan bawahan untuk mewujudkan lembaga yang amanah dan professional.					
Indikator: Struktur Tugas						
3	Saya dalam menyusun program kerja harus ada kejelasan tujuan (goal clarity) yaitu kadar sejauh mana tugas dinyatakan tegas dan diinformasikan kepada bawahan.					
4	Saya mempunyai keanekaragaman jalan tujuan (path goal multiplicity) yaitu kadar sejauh mana masalah yang ditemui dalam pekerjaan dapat diselesaikan melalui berbagai prosedur.					
Indikator: Kekuatan posisi kepemimpinan						
5	Saya mendengarkan evaluasi pelaksanaan kerja dari pemimpin untuk mewujudkan kinerja yang baik sesuai visi dan misi lembaga.					
6	Pemimpin saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan guna mewujudkan semangat untuk bekerja.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA ISLAM (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator: Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)						
1	Saya bekerja untuk mengharapkan ridha Allah SWT.					
2	Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT.					
Indikator: Takwa dalam bekerja						
3	Saya hanya menginginkan hasil pekerjaan yang halal.					
4	Saya bekerja dengan rasa tanggung jawab.					
Indikator: Ikhlas dalam bekerja						
5	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja.					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat.					

VARIABEL ETIKA KERJA ISLAM (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator: Al- Shalah (Baik dan bermanfaat)						
1	Saya mempunyai niat yang ikhlas dalam bekerja.					
2	Saya selalu bersikap ramah dan sopan.					
Indikator: Al- Itqan (Kemantapan)						
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai visi dan misi lembaga lazismu.					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditargetkan oleh lazismu.					
Indikator: Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)						
5	Saya membantu meringankan pekerjaan yang dijalani oleh rekan kerja.					
6	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.					
Indikator: Al-Mujahadah (Kerja keras yang optimal)						
7	Saya menjalankan pekerjaan dengan kerja keras yang optimal.					
8	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.					
Indikator: Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan tolong- menolong)						
9	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku.					
10	Saya tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.					
Indikator: Mencermati nilai nikmat						
11	Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu sebaik – baiknya.					
12	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					

VARIABEL KINERJA ORGANISASI (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator: Finansial						
1	Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target.					
2	Pertumbuhan pengelolaan dana zakat, infaq dan sadaqah mengalami peningkatan setiap tahun.					

Indikator: Pelanggan						
3	Muzakki baru terus meningkat disetiap tahunnya.					
4	Muzakki lama masih terus menggunakan jasa lazismu ini.					
Indikator: Bisnis Internal						
5	Lembaga memiliki terobosan- terobosan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi lembaga ini.					
6	Tidak pernah ada keluhan dari muzakki tentang kualitas lembaga lazismu.					
Indikator: Pembelajaran dan pertumbuhan						
7	Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan.					
8	Kesejahteraan karyawan semakin meningkat.					

LAMPIRAN 3: HASIL TABULASI DATA

NO	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3
3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	2	3	2	5	3	3
5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4
6	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2
9	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2
10	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3
13	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
17	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
18	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
19	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
20	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
22	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
23	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2
24	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
25	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3
26	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2
27	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3
32	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5

NO	X25	X26	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5
9	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4
10	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4
11	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
13	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4
15	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
18	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3
19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
20	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
22	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
23	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
24	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
25	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
26	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
27	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
30	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

NO	Z9	Z10	Z11	Z12	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
30	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
32	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
40	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS SmartPLS

1. Statistik Deskriptif

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File					
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	
X11	1	0	4.390	4.000	3.000	5.000	0.658	
X12	2	0	3.927	4.000	3.000	5.000	0.777	
X13	3	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.725	
X14	4	0	4.000	4.000	3.000	5.000	0.663	
X15	5	0	4.024	4.000	2.000	5.000	1.047	
X16	6	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.790	
X21	7	0	4.024	4.000	2.000	5.000	1.047	
X22	8	0	3.829	4.000	2.000	5.000	1.080	
X23	9	0	3.610	4.000	2.000	5.000	1.079	
X24	10	0	3.707	4.000	2.000	5.000	1.042	
X25	11	0	4.195	4.000	2.000	5.000	0.803	
X26	12	0	3.902	4.000	2.000	5.000	0.790	
Z1	13	0	4.439	4.000	3.000	5.000	0.543	
Z2	14	0	4.341	5.000	2.000	5.000	0.815	
Z3	15	0	3.927	4.000	3.000	5.000	0.777	
Z4	16	0	4.146	4.000	3.000	5.000	0.751	
Z5	17	0	4.341	4.000	3.000	5.000	0.609	
Z6	18	0	4.341	4.000	3.000	5.000	0.609	
Z7	19	0	3.902	4.000	3.000	5.000	0.759	
Z8	20	0	4.220	4.000	3.000	5.000	0.564	
Z9	21	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.575	
Z10	22	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.575	
Z11	23	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.575	
Z12	24	0	4.171	4.000	3.000	5.000	0.580	
Y1	25	0	4.390	4.000	3.000	5.000	0.620	
Y2	26	0	4.293	4.000	3.000	5.000	0.634	
Y3	27	0	4.415	4.000	3.000	5.000	0.583	
Y4	28	0	4.341	4.000	3.000	5.000	0.609	
Y5	29	0	3.878	4.000	3.000	5.000	0.802	
Y6	30	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.725	
Y7	31	0	4.000	4.000	3.000	5.000	0.663	
Y8	32	0	3.927	4.000	3.000	5.000	0.777	

2. Loading Faktor

	EFEKTIVITAS KE...	ETIKA KERJA IS...	KINERJA ORGA...	MOTIVASI KERJ...	X1*Z	X2*Z
EFEKTIVITAS KE...					0.943	
MOTIVASI KERJ...						0.834
X11	0.801					
X12	0.849					
X13	0.926					
X14	0.838					
X15	0.877					
X16	0.900					
X21				0.851		
X22				0.857		
X23				0.921		
X24				0.785		
X25				0.719		
X26				0.857		
Y1			0.850			

Y2			0.783			
Y3			0.751			
Y4			0.705			
Y5			0.890			
Y6			0.827			
Y7			0.818			
Y8			0.883			
Z1		0.735				
Z10		0.778				
Z11		0.741				
Z12		0.785				
Z2		0.649				

Z3		0.785				
Z4		0.743				
Z5		0.816				
Z6		0.862				
Z7		0.829				
Z8		0.792				
Z9		0.741				

3. Discriminan Validty

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	EFEKTIVITAS KE...	ETIKA KERJA IS...	KINERJA ORGA...	MOTIVASI KERJ...	X1*Z	X2*Z
EFEKTIVITAS KE...	-0.118	-0.005	0.038	-0.008	1.000	0.904
MOTIVASI KERJ...	-0.009	0.079	0.129	0.073	0.904	1.000
X11	0.801	0.739	0.763	0.630	-0.137	-0.017
X12	0.849	0.844	0.883	0.698	0.045	0.116
X13	0.926	0.743	0.827	0.740	-0.194	-0.037
X14	0.838	0.789	0.818	0.782	-0.071	-0.016
X15	0.877	0.682	0.758	0.851	-0.137	-0.111
X16	0.900	0.690	0.759	0.699	-0.137	0.004
X21	0.877	0.682	0.758	0.851	-0.137	-0.111
X22	0.662	0.557	0.697	0.857	-0.137	-0.101
X23	0.769	0.623	0.772	0.921	0.046	0.066
X24	0.611	0.423	0.553	0.785	-0.059	0.061
X25	0.559	0.570	0.672	0.719	0.195	0.299
X26	0.723	0.619	0.724	0.857	0.054	0.172
Y1	0.701	0.859	0.850	0.608	-0.031	0.054

	EFEKTIVITAS KE...	ETIKA KERJA IS...	KINERJA ORGA...	MOTIVASI KERJ...	X1*Z	X2*Z
Y1	0.701	0.859	0.850	0.608	-0.031	0.054
Y2	0.652	0.731	0.783	0.711	0.139	0.207
Y3	0.593	0.666	0.751	0.545	0.341	0.317
Y4	0.660	0.662	0.705	0.588	-0.071	0.050
Y5	0.798	0.803	0.890	0.787	0.145	0.196
Y6	0.926	0.743	0.827	0.740	-0.194	-0.037
Y7	0.838	0.789	0.818	0.782	-0.071	-0.016
Y8	0.849	0.844	0.883	0.698	0.045	0.116
Z1	0.628	0.735	0.701	0.527	-0.066	-0.006
Z10	0.533	0.778	0.590	0.321	0.022	0.025
Z11	0.560	0.741	0.580	0.472	0.005	0.030
Z12	0.561	0.785	0.644	0.406	0.119	0.166
Z2	0.708	0.649	0.697	0.648	-0.186	-0.060
Z3	0.792	0.785	0.820	0.656	0.047	0.114
Z4	0.797	0.743	0.756	0.654	-0.109	0.024

4. AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EFEKTIVITAS KE...	0.933	0.934	0.947	0.750
ETIKA KERJA IS...	0.939	0.944	0.947	0.598
KINERJA ORGA...	0.927	0.932	0.941	0.665
MOTIVASI KERJ...	0.911	0.918	0.932	0.695
X1*Z	1.000	1.000	1.000	1.000
X2*Z	1.000	1.000	1.000	1.000

5. R-Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
KINERJA ORGANISASI (Y)	0.958	0.952

6. Response Bias (T-Test)

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
VARIABEL X1 EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN	Equal variances assumed	8.647	.648	.705	235	.700	.15458	.40060	-.63464	.94380	
	Equal variances not assumed			.799	121.440	.702	.15458	.26701	-.37403	.68318	
VARIABEL X2 MOTIVASI KERJA ISLAM	Equal variances assumed	7.847	.503	.693	235	.657	-.74396	.36448	-1.46202	-.02590	
	Equal variances not assumed			.768	102.946	.665	-.74396	.25958	-1.25878	-.22913	
VARIABEL Y KINERJA ORGANISASI	Equal variances assumed	6.850	.476	.564	235	.771	.07289	.24970	-.41904	.56482	
	Equal variances not assumed			.659	69.185	.743	.07289	.22155	-.36906	.51485	
VARIABEL Z ETIKA KERJA ISLAM	Equal variances assumed	5.857	.386	.658	235	.124	-.51136	.33117	-1.16380	.14108	
	Equal variances not assumed			.659	93.920	.136	-.51136	.24585	-.99950	-.02321	

T-Test

Group Statistics

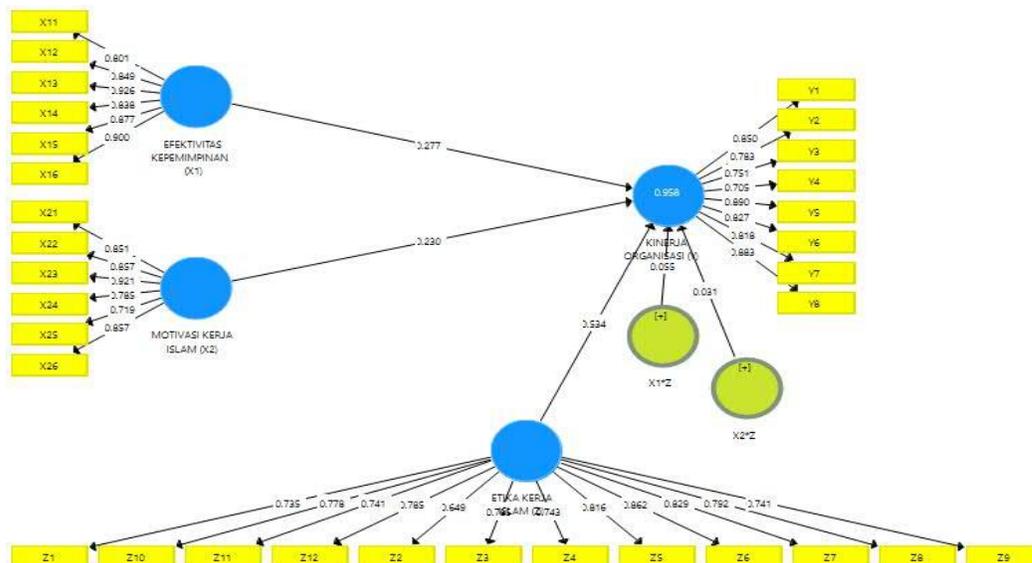
	Lama Waktu Pengisian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VARIABEL X1 EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN	1 minggu	195	19.9868	3.98750	.18743
	2 minggu	45	19.8770	3.86740	.18746
VARIABEL X2 MOTIVASI KERJA ISLAM	1 minggu	195	17.6576	2.78605	.17948
	2 minggu	45	17.6575	2.68475	.17886
VARIABEL Y KINERJA ORGANISASI	1 minggu	195	15.8756	2.69843	.16976
	2 minggu	45	15.7759	2.49987	.16758
VARIABEL Z ETIKA KERJA ISLAM	1 minggu	195	13.7869	1.75947	.15857
	2 minggu	45	13.7866	1.57649	.15866

7. Hipotesis

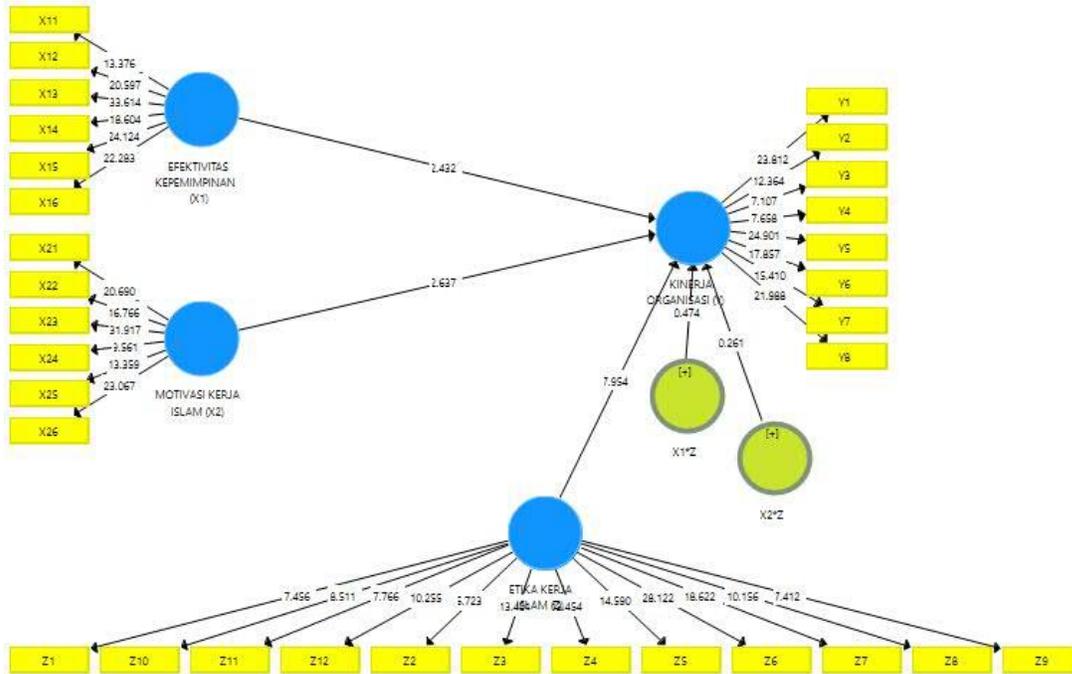
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (...)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN (X1) -> KINERJA ORGANISASI (Y)	0.277	0.235	0.114	2.432	0.015
ETIKA KERJA ISLAM (Z) -> KINERJA ORGANISASI (Y)	0.534	0.560	0.067	7.954	0.000
MOTIVASI KERJA ISLAM (X2) -> KINERJA ORGANISASI (Y)	0.230	0.249	0.087	2.637	0.009
X1*Z -> KINERJA ORGANISASI (Y)	0.055	0.008	0.116	0.474	0.636
X2*Z -> KINERJA ORGANISASI (Y)	0.031	0.061	0.118	0.261	0.794

8. Model Al-Gorithm



9. Model Bootstrapping



LAMPIRAN 5: SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
023/III.17/KJA/07/22

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.H.Abdul Kadir Usri, AK.MM
Jabatan : Ketua Lazismu
NBM : 987 678

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa :

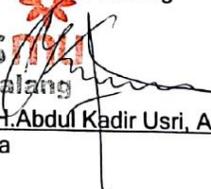
Nama : Abdullah Yuqtha Ada'uddin
NIM : 200504210005
Jurusan / Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Universitas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan penelitian pada tanggal 03 Maret - 31 Mei 2022 di lembaga LAZISMU Kota Malang sebagai syarat ujian tesis dengan judul :

"Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada LAZISMU Malang Raya)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 31 Mei 2022
Lazismu Kota Malang


lazismu
Kota Malang

Drs.H.Abdul Kadir Usri, AK.CPA, MM
Ketua

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 021.EKS/KET/III.17/B/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer Eksekutif Lazismu Kota Batu menerangkan bahwa:

Nama : Abdullah Yuqdhha Ada'uddin
NIM : 200504210005
Universitas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan/Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Alamat : Jl Gajahmada RT 02/RW01 Ngasinan Jetis Ponorogo

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian pada tanggal 03 maret - 31 mei 2022 di lembaga LAZISMU Kota Batu dengan judul "*Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada LAZISMU Malang Raya)*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Batu, 3 Juni 2022

Manajer Eksekutif Lazismu Kota Batu



lazismu
Ramadhiansyah Mufti A.



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 16.BP/III.17/F/2022

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Malang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Abdullah Yuqdhah Ada'uddin
NIM : 200504210005
Universitas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan/Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Alamat : Jl Gajahmada Rt 02/01 Ngasinan Jetis Ponorogo

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian pada tanggal 03 maret - 31 mei 2022 di lembaga LAZISMU Kabupaten Malang dengan judul "*Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada LAZISMU Malang Raya)*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ketua Lazismu

Herunanto Endroyono, SH

Malang 10 Dzulqa'dah 1443 H
10 Juni 2022 M

Sekretaris

Rasyidi

- Layanan jemput ZIS dengan sms/WA di no. 08123 1222 915
- Transfer ZIS melalui rekening Lazismu Kab. Malang
BNI : 0442423241.
BSI : 5100510051 / 7090907098 An. Lazismu Kab. Malang
(konfirmasi transfer 08123 1222 915).
- Zakat dan Infaq melalui Dompot Digital (Dana, Go Pay, Ovo, Link Aja dan sebagainya) scan code QRIS di samping. (konfirmasi 08123 1222 915).



LAMPIRAN 6: DOKUMENTASI

