

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL (OCBIP) *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE* PADA
PERUSAHAAN ISLAM MODERN**

SKRIPSI



Oleh

APRILIA NANDA KARTIKA

NIM : 200501110038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

202

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL
(OCBIP) *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
ISLAMIC PERSPECTIVE PADA PERUSAHAAN MODERN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

APRILIA NANDA KARTIKA

NIM: 200501110038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

3/6/24, 10:22 AM

Print Persetujuan

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL (OCBIP) *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE* PADA PERUSAHAAN
ISLAMI MODERN**

SKRIPSI

Oleh

APRILIA NANDA KARTIKA

NIM : 200501110038

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

3/6/24, 10:19 AM

Print Pengesahan

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL (OCBIP) *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE* PADA PERUSAHAAN ISLAMI MODERN

SKRIPSI

Oleh

APRILIA NANDA KARTIKA

NIM : 200501110038

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002
- 2 Anggota Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 3 Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprilia Nanda Kartika

NIM : 200501110038

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP)" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 06 Maret 2024

Hormat saya,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a handwritten signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METER', and 'POSTAL'. The signature is written in black ink over the stamp.

Aprilia Nanda Kartika

NIM : 200501110038

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya yang telah melimpahkan bimbingan, kesabaran dan kekuatan dalam menyelesaikan karya berarti ini

Persembahan karya ini akan diberikan kepada beliau yang penulis cintai, yakni orang tua penulis Pak Santoso dan Ibu Siti Nur Asiyah yang selalu memberikan doa, dukungan dan cinta

Dosen pembimbing terbaik sekaligus sebagai inspirasi, pembimbing dan support penuh dalam penyelesaian skripsi penulis yakni beliau Ikhsan Maksu M.Sc,

Teman-teman yang telah menjadi sumber inspirasi, dukungan dan keceriaan selama perjalanan ini kalian adalah keberkahan yang diberikan dari Allah kepada penulis.

Semoga segala upaya dan jerih payah yang telah dilakukan dapat menjadi amal jariyah dan shalih bagi semua

*Dan semoga Allah senantiasa memberkahi kita semua
Aamiin....*

MOTTO

إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى

“Sesungguhnya Setiap Perbuatan bergantung pada niat. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan (HR. Bukhori)

عَنْ أَنَسٍ قَالَ كَانَ أَكْثَرُ دُعَاءِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اللَّهُمَّ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

“Dari Anas, ia berkata, ‘Kebanyakan doa yang dibaca Rasulullah SAW adalah ‘Allāhumma, ātinā fid dunyā hasanah, wa fil āakhirati hasanah, wa qinā ‘adzāban nār, ’” (HR Bukhari dan Muslim).

KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, karena Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan dan kemampuan dalam mengikuti dan menyelesaikan Skripsi. Shalawat serta salam tidak lupa kita panjatkan kepada baginda Nabi Besar kita *Rahmatan Lilalamin*, Nabi Muhammad SAW.

Tidak lupa penulis juga menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M. Sc, Selaku Dosen pembimbing skripsi terbaik saya yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan penuh dalam proses pengerjaan skripsi saya.
5. Kedua orang tua saya Bapak Santoso dan Ibu Asiyah selaku Orang tua saya, yang telah menjadi tumpuan hidup dan penyemangat penulis selama proses skripsi berlangsung. Dukungan kalian yang tidak pernah putus menjadikan penulis terus maju dan berkembang.
6. Muhammad Farihul Qulub M. Li selaku support system penuh dan pembimbing saya pribadi dalam mata kuliah dan karya tulis ilmiah
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Manajemen yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu untuk menambah wawasan pengetahuan terhadap penulis.
8. Ketua Struktur Organisasi Bisnis Sidogiri Basmallah, Kepala perusahaan Primaland Bapak Rendra Masdrajad Safaat, dan Pak Benny Bisnis Owner PT. Artaksara Karya Mulia yang telah mengizinkan dan diperkenankan

penulis untuk melakukan semua proses penelitian dan tahapan dalam pembuatan skripsi.

9. Seluruh pihak Lembaga Pendidikan Yayasan Wardatul Ishlah yang telah ikut membantu dukungan kepada penulis terhadap pembuatan skripsi.
10. Kakak-kakak dan adik-adik penulis yang telah menjadi motivasi dan arahan untuk tahapan pembuatan skripsi.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen sumber daya manusia yang telah membantu proses skripsi penulis.
12. Dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu proses penulisan skripsi.

Dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa penelitian Ilmiah ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun guna memperbaiki penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

Demikian, penulis berharap proposal skripsi ini bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. *Aamiin ya Robbal Alamin....*

Malang, 05 Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Bagi Penulis.....	8
1.4.2 Bagi Lembaga.....	8
1.4.3 Bagi Perusahaan.....	9
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
3.2 Kajian Teoritis.....	14
3.2.1 <i>Organizational Citizhensip Behavior Islamic Perspective (OCBIP)</i> 14	
3.2.2 Kepemimpinan Islami.....	21
3.2.3 Budaya Organisasi.....	23
3.2.4 Kinerja Karyawan.....	29
3.3 Hubungan antar Variabel.....	35
3.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan 35	
3.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	36
3.3.3 Hubungan OCBIP Memediasi Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
3.3.4 OCBIP Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
3.4 Kerangka konseptual.....	40
3.5 Hipotesis.....	40
BAB III.....	37

METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Data dan Jenis Data.....	40
3.5.1 Jenis Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	46
3.7.1 Definisi Operasional	46
3.7.2 Skala Pengukuran.....	50
3.9 Analisis Data	51
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Penelitian	54
4.1.1 Karakteristik Responden	54
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja	56
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	57
4.2.1 Variabel Kepemimpinan Islami.....	57
4.2.2 Variabel Budaya Organisasi	59
4.2.3 Variabel OCBIP (<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective</i>).....	62
4.2.4 Kinerja Karyawan	66
4.2.5 Analisis Data	68
4.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.2.7 Model Struktural	72
4.2.8 Uji Inner VIF.....	74
4.2.9 Pengujian Hipotesis.....	75

4.3	Pembahasan.....	78
4.3.1	Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.3.3	OCBIP Memediasi Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan..	82
4.3.4	OCBIP Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB V	85
PENUTUP	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Literatur	8
Tabel 2.	Orisinalitas Penelitian	14
Tabel 3.	Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.	Karakteristik Berdasarkan Lama bekerja	56
Tabel 6.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 7.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepemimpinan Islami	58
Tabel 8.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	60
Tabel 9.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden OCBIP	63
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Islami	66
Tabel 11.	Outer Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE (Average Variance Extracted).....	69
Tabel 12.	Validitas Diskriminan metode (Fornell & F. Larcker, 1981).....	71
Tabel 13.	Validitas Diskriminan metode HTMT	72
Tabel 14.	Uji Inner	73
Tabel 15.	Uji Inner VIF	74
Tabel 16.	Hipotesis Spesific Direct Effects.....	76
Tabel 17.	Uji Hipotesis Total Effects	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Islamic Organizational Culture Model (IOCM).....	26
Gambar 2. Kerangka Pikiran Penelitian.....	40
Gambar 3. Outer Weight	68
Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	75

DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Offline	56
Lampiran 2. Kuesioner Online Penelitian	59
Lampiran 3. Hasil uji Hipotesis	60
Lampiran 4. PT. Artaksara Karya Mulia	60
Lampiran 5. Outer Loading	60
Lampiran 6. Koperasi Basmallah	60
Lampiran 7. PT. Primaland	60
Lampiran 8. Output Skripsi Conferens Internasional	61

ABSTRAK

Kartika, Aprilia Nanda, 2023, SKRIPSI Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Pada Perusahaan Modern”

Pembimbing : Ikhsan Maksum M.Sc

Kata Kunci : OCBIP, Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Kinerja

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperkuat teori beberapa peneliti dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP) sebagai pemediasi kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 300 orang, yaitu semua karyawan Perusahaan di Kota Malang dan Pasuruan yakni Perusahaan PT. Artaksara karya mulia, Basmallah dan PT. Primaland. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural. *Partial Least Square* dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4.0. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami terhadap OCBIP dan OCBIP memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, ada pengaruh positif signifikan terhadap OCBIP dan OCBIP memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Kartika, Aprilia Nanda, 2023, THESIS Title: "The Influence of Islamic Leadership and Organizational Culture on Performance Through *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) in Modern Companies"

Supervisor : Ikhsan Maksum M.Sc

Keywords : OCBIP, Islamic Leadership, Organizational Culture, Performance

This research aims to strengthen the theories of several researchers and analyze the influence of organizational citizenship behavior Islamic perspective (OCBIP) as a mediator of Islamic leadership and organizational culture on employee performance. The sample used in this research was 300 people, namely all employees of companies in the cities of Malang and Pasuruan, namely the company PT. Artaksara Karya Mulia, Basmallah and PT. Primaland. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling. Partial Least Square with the help of Smart PLS 4.0 software. The results of this research are that the influence of Islamic leadership has a low influence on employee performance. Organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance. Islamic leadership towards OCBIP and OCBIP has an influence on employee performance. Then, there is a significant positive influence on OCBIP and OCBIP has an insignificant positive influence on employee performance.

مستخلص البحث

كارتिका ، أبريليا ناندا (2023). تأثير القيادة الإسلامية والثقافة التنظيمية على الأداء من خلال منظور سلوك المواطنة التنظيمية الإسلامي (OCBIP) في الشركات الحديثة.

المشرف : إحسان معصوم الماجيستر. M.Sc.

الكلمات الأساسية : OCBIP، القيادة الإسلامية، الثقافة التنظيمية،

الأداء

تهدف هذه الدراسة إلى تعزيز نظريات العديد من الباحثين وتحليل تأثير سلوك المواطنة التنظيمية من منظور إسلامي (OCBIP) كوسيط للقيادة الإسلامية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين. كانت العينة المستخدمة في هذه الدراسة 300 شخص، أي جميع موظفي الشركة في مالانج وباسوروان، وهم PT. أرتاكسارا كاريا موليا، باسمال و PT بريمالاند. تقنية تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي نموذج المعادلة الهيكلية. المربع الأصغر الجزئي بمساعدة برنامج Smart PLS 4.0. نتيجة هذه الدراسة هي أن تأثير القيادة الإسلامية له تأثير منخفض على أداء الموظفين. الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي وغير مهم على أداء الموظفين. القيادة الإسلامية ل OCBIP و OCBIP لها تأثير على أداء الموظفين. ثم، هناك تأثير إيجابي كبير على OCBIP و OCBIP له تأثير إيجابي ضئيل على أداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama didalam suatu organisasi atau Perusahaan (Elmi & Murhanip, 2019). Sebagian sumber daya manusia harus memiliki kinerja dan keunikan yang berkualitas dalam melakukan pekerjaannya (Supriyanto dkk., 2020) Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting karena sebagai cerminan dari kemampuan suatu perusahaan (Supriyanto dkk., 2020). Itulah mengapa sumber daya manusia telah menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi atau kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan Kualitas sumber daya manusia mampu mengarahkan salah satu faktor penentu kualitas kinerja sumber daya manusia, jika kualitas kinerja sumber daya manusia tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat dan sebaliknya (Fard dkk., 2021).

Kinerja sumber daya manusia telah menjadi fokus utama dalam setiap organisasi karena kinerja organisasi itu sebuah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan objektif (Hasibuan, 2019) Hal itu di buktikan dengan fenomena organisasi yang tangguh adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan fleksibilitas dan terus bergerak (Sari, 2022). Konsep kinerja telah mendapat perhatian besar dalam kajian ilmu manajemen pada umumnya dan studi sumber daya manusia khususnya (Nusari dkk., 2018). Hal ini disebabkan pentingnya kinerja pada tingkat individu dan organisasi tingkat, dan karena

interaksi pengaruh yang mempengaruhi kinerja dan keragamannya (Nusari dkk., 2018). Konsep kinerja selalu menghubungkan aspek kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi melalui tugas dan kewajibannya karyawan di dalam organisasi tersebut (Nusari dkk., 2018).

Menilai kinerja manajerial salah satunya dapat diukur melalui gaya kepemimpinan (Daud dkk., 2014) Meningkatkan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia dibutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas (Tobroni, 2017) Penelitian pada kajian kepemimpinan dan kinerja telah mengalami banyak kemajuan (Shamsuddin dkk., 2020) Berdasar pada konsep kepemimpinan tradisional kemudian mengalami perubahan kepemimpinan Kontemporer yakni kepemimpinan Islami (KI) (Maksum & Fikriah, 2020) Tobroni mengemukakan Konsep kepemimpinan Islami diyakini menjadi solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. (Tobroni, 2017) akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise dan ethical crisis* (Tobroni, 2017). Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad SAW (Daud dkk., 2014) yang dimana memiliki beberapa sifat seperti, sabar (sabr), berpendirian (yaqin), berpengetahuan ('ilm), pandai berkomunikasi (fathanah), keberanian memulai usaha (qidam) dan bermurah hati (lin) untuk digunakan dalam melayani dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin memiliki peranan penting dalam memunculkan perilaku baik atau perilaku sukarela pada diri anggota organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sutanto, 2018). Istilah OCB dalam perspektif

Islam (OCBIP) mendapat banyak perhatian dari para peneliti muslim (Supriyanto & Maharani, 2020) Menurut Kamil (2014) sebagian besar penelitian tentang OCB dapat dilakukan dari perspektif Eropa dan Amerika yang berasal dari nilai sistem Barat. Salah satu faktor penting yang belum dieksplorasi secukupnya dalam kajian tentang OCB adalah dari perspektif Islam (Aghababaei dkk. 2018).

Memunculkan OCBIP dalam diri setiap karyawan tidak semua berjalan dengan signifikan, jika hasil teori penelitian kamil (2014) yang dimana di Asia Tenggara mendapatkan signifikansi bahwa karyawan mempunyai karakter OCBIP dalam melakukan pekerjaan di organisasi usahanya. Yang dengan ini maka perlu adanya pendukung memunculkan karakter tersebut dan peneliti *mencombaind* dengan budaya organisasi islam, yang dimana budaya organisasi menurut Robbins (2009) dapat menciptakan adanya ikatan batin yang kuat terhadap institusi bagi para karyawan sehingga tercipta suasana kekeluargaan, saling mengenal diantara para karyawan yang dengan ini peneliti menjadi lebih yakin bahwa budaya organisasi bisa memunculkan OCBIP.

Menurut Beach dalam Koesmono (2007) mengatakan *“In short, the culture is the essence of what is important to the orgazation. As such, it prescribes activities and it defines the do’s and don’ts that govern the behavior of its members”*

(Singkatnya, budaya adalah inti dari apa yang penting bagi organisasi. Dengan demikian, hal ini budaya organisasi dapat didefinisikan hal-hal yang mengatur

tentang apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan oleh perilaku anggota organisasi)

Agama islam sangat menjunjung tinggi ukhuwah, kerjasama secara teratur, terarah dan terorganisasi, menjaga keindahan dan kerapian, menghindari perselisihan, dan pertikaian hal itu telah diatur dalam Al-Qur'an Surah Ali Imran Ayat 103 dan 105

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

Artinya “Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk (QS. Ali Imran :4:103).

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ (سورة العمران : 105)

Janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Mereka itulah orang-orang yang mendapat azab yang sangat berat (QS. Ali Imran :4:105).

Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi (Wardani dkk., 2016). Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku (Wardani dkk., 2016). Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya (Wardani dkk.,

2016). Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan oleh karena itu penelitian ini mencoba memaknai OCB dalam perspektif Islam dan bagaimana kepemimpinan Islami, budaya organisasi diimplementasikan atau didemonstrasikan oleh para informan yang merupakan karyawan muslim dalam sebuah organisasi yang heterogen (multi ras dan agama).

Beberapa Perusahaan yang memiliki konsep kinerja yang sesuai dengan karakteristik oleh peneliti adalah PT. Artaksara Karya Mulia, PT.Basmallah dan PT. Primaland baik dari segi kepemimpinan Perusahaan tersebut menggunakan kepemimpinan Islami, kemudian dari segi budaya organisasi mereka juga menggunakan budaya organisasi Islami itulah mengapa perlu adanya analisa lanjutan tentang karaktersitik OCBIP untuk menunjang kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian, yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap sikap pribadi (Supriyanto & Maharani, 2020) yang menyatakan peran utama dalam mengatasi masalah organisasi seperti kinerja. Kemudian, penelitian (Efrina, 2022; Fasa, 2018; Laela, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Islami. Tetapi, jika dalam pengaruh OCBIP dalam penelitian (Fasa, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap OCBIP karyawan yang artinya gaya kepemimpinan Islami bukan merupakan faktor yang mempengaruhi OCBIP, kemudian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dalam penelitian (Fuad dkk., 2020) sebaliknya,

dengan Kim (2013) menyatakan peran pemimpin dalam organisasi tidak mempengaruhi munculnya OCB pada organisasi sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Adanya perbedaan penelitian ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor, seperti indikator yang digunakan, maupun dari objek yang dijadikan penelitian. Perbedaan penelitian ini dapat menjadi gap atau celah yang digunakan peneliti dalam mengambil penelitian tentang kedua pengaruh variabel ini.

Tujuan dari penelitian ini merupakan sebagai penguat serta sebagai kelanjutan teori kepemimpinan Islami oleh (Maksum & Fikriah, 2020) dan budaya organisasi (Nusari dkk., 2018) yang kemudian dimodifikasi dengan variabel mediasi teori *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) oleh (Kamil dkk., 2014) yang maju (kontemporer) dengan pengembangan metode penelitian yang modern. Pemediasian budaya organisasi dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan secara kompleks tentang pemediasian perilaku kewarganegaraan budaya organisasional dan kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti mengangkat judul

“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Variabel (OCBIP) *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* Pada Perusahaan Modern”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan peneliti diatas, maka rumusan masalah yang akan difokuskan dalam proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh variabel OCBIP dalam memediasi kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh variabel OCBIP dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuannya agar peneliti dan pembaca dapat menganalisa hasil kepemimpinan Islami memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
2. Tujuannya agar peneliti dan pembaca dapat menganalisa hasil budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Tujuannya agar peneliti dan pembaca dapat memahami dan menganalisa bahwa variabel OCBIP dalam memediasi kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan
4. Tujuannya agar peneliti dan pembaca dapat memahami dan menganalisa bahwa variabel OCBIP dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi Penulis

1. Menambah *knowledge* dan *insight* baru mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), sebagai pemediasi Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Modern Di Jawa Timur.
2. Hasil penelitian yang ada dapat digunakan sebagai bahan penguat dan juga perbandingan sejauh mana teori-teori yang implemmentasikan pada beberapa penelitian telah berkembang.

1.4.2 Bagi Lembaga

- 1 Dapat digunakan sbagai pengemban ilmu pengetahuan manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2 Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya unuk jurusan manajemen konsentrasi sumber daya manusia
- 3 Dapat digunakan sebagai analisis teori di penelitian selanjutnya.

1.4.3 Bagi Perusahaan

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan
2. Penelitian ini akan bermanfaat untuk mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang lebih efektif dan juga sebagai masukan untuk membantu Perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan
3. Sebagai bahan metode pengujian karyawan di suatu Perusahaan mengukur kinerja karyawan melalui OCBIP (*Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*) yang didukung dengan implementasi gaya kepemimpinan islami dan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan studi terhadap penelitian-penelitian terkait yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian mengenai *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP) sebagai pemediasi antara kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Sebagian besar dari penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak dari variabel-variabel tersebut dalam menunjang kualitas kinerja karyawan disuatu Perusahaan. Penelitian-penelitian tersebut menggunakan indikator yang berbeda-beda sebagai alat ukur penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Model pengembangan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan berbasis Islami	Fasa, M. I.	OCBIP, Kepemimpinan Islami, Komitmen, Motivasi dan Kepuasan Kerja	SEM PLS Versi ke 3	Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Islami, kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh terhadap OCBIP, Kepuasan Kerja Islami Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap OCBIP

<i>Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.</i>	Ikhsan Makum & Nur Laili Fikriah	<i>kepemimpinan islami dan etika kerja Islami, kinerja karyawan.</i>	Teknik Regresi	Hasil penelitian mendukung hipotesis kepemimpinan islami dan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syariah di Provinsi Lampung	Efrina, Lisa	<i>Islamic leadership, and performance</i>	Analisis regresi sederhana	Variabel kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bri Syariah Purwodadi Dan Pati)	Laela, Nur	Kepemimpinan Islami, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Komitmen Organisasional, <i>Islamic Work Ethics</i> , Kinerja Karyawan.	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji statistik, uji asumsi klasik dan analisis jalur.	(1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Muhamad Ichsan Azhari, Bambang Suko Priyono	Knowledge, kompetensi, kinerja dan OCB	Mediasi atau variabel Intervening	- pengaruh yang positif variabel knowledge sharing, kompetensi serta organization citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. - Organization citizenship behavior memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja, pula Organization citizenship behavior memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

				-citizenship behavior memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja, juga Organization citizenship behavior memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja
The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership	Achmad Sani, Vivin Maharani, Abd Haris, Budi Eko, Rudi Harianto, Muchlis Yahya	Organizational citizenship behavior; Spiritual leadership; Job satisfaction.	the Partial Least Square.	he study shows that Organizational Citizenship Behavior has a direct effect on job satisfaction with spiritual leadership. The practice of OCB has the ability to shape the subordinate mindset to be always responsible for their work. Organizational citizenship behavior underlies the leadership pattern to commit to workload.
Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector	Kim, Hougyun (2013)	Transformational leadership . Clan culture . Affective commitment . Organizational citizenship behavior	Mediasi	The results of this study indicate a positive relationship between transformational leadership and clan culture as well as between transformational leadership and affective commitment; no significant relationship between clan culture and organizational citizenship behavior as well as between transformational leadership and organizational citizenship behavior; and a significant positive relationship between affective commitment and organizational citizenship behavior as well as between clan culture and affective commitment .

Tabel 2.2
Orisinalitas Penelitian

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Fikri Ainun Muttaqin (2019) Pengaruh Gaji, Berbagai Pengetahuan, Dan Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Perspektif Islam (Ocbip) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pt. Diansurya Global)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengukur Budaya organisasi - Menggunakan mediasi OCBIP - Menggunakan beberapa teori yang sama yaitu dari sisi OCBIP adalah (Tobroni, 2015) 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel dependen kepuasan kerja islami - Menggunakan variabel motivasi kerja Islami - Menggunakan teori kepemimpinan jalur sasaran (<i>Path Goal Leadership Theory</i>), Teori Harapan Vroom (<i>Expectancy Theory</i>) dan Teori <i>Stewardship</i> (<i>Stewardship Theory</i>) - Menggunakan variabel gaji, berbagi pengetahuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami - Menggunakan analisis data modern kontemporer - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018)
2	Maksum, Ikhsan., Fikriah, Nur Laili., (2020) Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel kepemimpinan Islami - Mengukur kinerja karyawan - Menggunakan analisis data SEM-PLS (Hair dkk., 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menggunakan mediasi variabel OCBIP - Menggunakan variabel etika kerja Islami - Menggunakan analisis regresi berganda - Menggunakan analisis mediasi atau bisa di sebut variabel intervening 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami - Menggunakan analisis data modern kontemporer - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018)
3	Achmad Sani, Vivin	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami

	Maharani, Abd. Haris, Budi Eko dkk (2021) The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership	<p>kepemimpinan Islami</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengukur kinerja karyawan - Mengukur OCB 	<p>mediasi variabel OCBIP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel etika kerja Islami - Menggunakan analisis regresi berganda - Menggunakan analisis mediasi atau bisa di sebut variabel intervening 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis data modern kontemporer - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018)
3	Efrina, Lisa. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah dii Provinsi Lampung	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel kepemimpinan Islami - Mengukur kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menggunakan variabel budaya organisasi - Tidak dimediasi dengan OCBIP - Analisis data tidak menggunakan dari penelitian terbaru (Hair dkk., 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami - Menggunakan analisis data modern kontemporer - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018)
4	Laela, Nur (2022) Pengaruh Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bri Syariah Purwodadi Dan Pati)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel kepemimpinan islami - Mengukur kinerja karyawan - Menggunakan metode mediasi atau variabel intervening 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel OCB tetapi tidak berbasis perspective islam - Menggunakan variabel komitmen - Menggunakan variabel <i>work ethics</i> - Menggunakan 1 objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami - Menggunakan analisis data modern kontemporer - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018)

Hasil akhir dari penelitian terdahulu yang sudah dikualifikasikan di tabel

2.1 mendapatkan sebagai berikut :

Persamaan yang terletak pada penelitian ini adalah dapat dilihat dari beberapa variabel seperti kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami, ada juga beberapa penelitian yang menggunakan variabel OCBIP sebagai mediasi atau variabel intervening. Dan selanjutnya di penelitian sebelumnya banyaknya peneliti juga mengukur kinerja karyawan karena sesuai dengan penelitian (Nusari dkk., 2018) yang menyebutkan konsep kinerja telah mendapatkan perhatian besar dalam kajian ilmu manajemen pada umumnya dan studi sumber daya manusia khususnya, yang dengan mendapatkan urgensi bahwa banyak peneliti yang berkompetitif untuk menemukan konsep kinerja yang seperti apa dan menemukan indikator apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu Perusahaan yang makin zaman akan berkembang dengan signifikan. Tetapi, perbedaannya tidak ada penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan variabel OCBIP. Perbedaan selanjutnya juga dapat dilihat dari beberapa metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya mulai dari analisis data dan objek yang digunakan.

Tabel 2.2

Orisinalitas Penelitian

Nama	Judul	Orisinalitas Penelitian
Aprilia Nanda Kartika	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel (OCBIP) <i>Organizational Citizenship</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan kajian Islami - Menggunakan analisis data modern kontemporer

	<i>Behavior Islamic Perspective</i> Pada Perusahaan Perusahaan Islami	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teori modifikasi OCBIP (kamil, 2014), kepemimpinan Islami (Maksum & Fikriah, 2020) dan Budaya Organisasi (Nusari dkk., 2018) - Analisis data menggunakan dari penelitian terbaru (Hair dkk., 2019) - Menggunakan variabel budaya organisasi dengan <i>model Islamic Organizational Culture Model</i> (IOCM)
--	---	---

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Organizational Citizhensip Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

2.2.1.1 Definisi *Organizational Citizhensip Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Menurut Smith (2016) mendefinisikan bahwa OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi lebih kepada performa orang lain di atas diri sendiri. Kemudian Organ dalam Balino dkk mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung diakui oleh eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal yang memfasilitasi fungsi organisasi. Perilaku positif karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* seyogyanya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Dan ini sesuai dengan menurut Robbins yang mendefinisikan OCB adalah suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas normal

karyawan tetapi hal itu dapat meningkatkan efektifitas organisasi.

Dalam perspektif Islam OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), yang dimana maksudnya Allah memerintahkan manusia untuk melakukan kebaikan dengan keikhlasan dan melakukannya dengan sukarela sesuai ~ Firman Allah Surat Al-Maidah: 2 yang menyebutkan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدُوْنِ ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (سورة المائدة
(06:

Artinya : “..dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa. Dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya (Qs. Al- maida/ 6 : 2).

Hal ini didukung oleh Hadist yang diriwayatkan Abdullah bin

Mas'ud RA,

عن ابن مسعود I قال، قال رسول الله ﷺ ثلاث لا يغفل
عليهم قلب المؤمن إخلاص العمل و النصيحة لولي الأمر ولزوم
الجماعة (رواه أحمد)

Bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tiga hal yang tidak boleh hati seorang mukmin iri terhadapnya: ikhlas dalam beramal, memberi nasihat kepada pemimpin, dan melanggengkan kebersamaan dengan jamaah,” (H.R. Ahmad).

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Mas'ud RA, tersebut secara

lengkap dapat diintegrasikan dengan pernyataan menurut Smit dkk bahwa OCB adalah perilaku positif yang realisasikan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela diluar job description yang berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2.1.2 Konsep Dasar Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)

Konseptualisasi OCB yang paling populer yaitu (Organ, 1988) dilakukan berdasarkan konteks AS atau Cina (Fard dkk, 2020). Studi Islam akhirnya mengkoordinasikan OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) merupakan konsep yang dibangun berdasarkan konteks ajaran Islam yang mengacu pada petunjuk Al-Quran dan Hadist (Supriyanto & Maharani, 2020). Oleh karena itu diperlukan konsep baru (OCBIP) tersebut yang tujuannya bagi umat Islam yang bekerja di organisasi muslim atau non-muslim (Fard dkk, 2020).

Konsep OCBIP untuk menjadi mediasi kebutuhan tersebut. Didukung menurut penelitian (Ajzen, 1991; Crano & Prislin, 2011; Stern, 2008) menyatakan bahwa keyakinan dan agama memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan aktivitas masyarakat. Islam adalah agama yang sempurna yang memiliki tatanan sosial dan paradigma hidup yang bertujuan untuk menghasilkan kepribadian yang unik dan budaya yang berbeda bagi masyarakat. OCB dalam

perspektif Islam digunakan untuk mendeskripsikan berbagai perilaku Individu yang sesuai dengan syariah, dimana setiap individu melakukan kebaikan adalah hanya untuk mendapat Ridho dari Allah (Supriyanto & Maharani, 2020).

Menurut (Kamil dkk., 2014) mereka menguraikan empat elemen OCBIP sebagai berikut:

1. Altruisme (*Al-Eethar*): Ini menggambarkan perilaku diskresi karyawan sesuai dengan Syariah, yang digambarkan karyawan dengan tujuan akhir mencari Falah (ridha Allah) (Kamil dkk., 2014) dengan membantu orang sekitar (kebanyakan rekan kerja, klien dan penyelia), yang efektif dalam melakukan tugas organisasi atau memecahkan masalah organisasi terkait (Farh dkk, 1997)
2. Kebajikan sipil (*Qayam al-muwatanah*): Ini memerlukan perilaku diskresioner karyawan sesuai dengan Syariah, yang digambarkan oleh karyawan dengan tujuan akhir mencari Falah (Kamil dkk., 2014) dengan merasa bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kelangsungan organisasi melalui berbagai tindakan seperti menghadiri pertemuan penting (namun tidak wajib), mengikuti perubahan dalam organisasi, membaca pemberitahuan dan pengumuman perusahaan dan melakukan tugas-tugas yang membantu meningkatkan citra perusahaan (Farh dkk, 1997)

3. Advokasi standar moral yang tinggi (*Dakwah*): Ini menggambarkan perilaku diskresioner karyawan sesuai dengan Syariah, yang digambarkan oleh karyawan dengan tujuan akhir mencari Falah dengan mempertahankan dan menganjurkan standar moral yang tinggi di organisasi (berfungsi sebagai Khalifah atau raja muda Allah di dunia ini) (Kamil dkk., 2014).
4. Penghapusan bahaya (*raf'al haraj*): Ini menggambarkan perilaku diskresioner karyawan sesuai dengan Syariah, yang digambarkan oleh karyawan dengan tujuan akhir mencari Falah dengan menghilangkan kesulitan untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas dalam organisasi (Ahmad, 2012).

2.2.1.3 Dimensi Kualitas *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Teori perilaku *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP) dalam teori modern yang telah dipaparkan sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, *ukhuwah*, *mujahadah*. Maka dalam hal ini dimensi kualitas OCBIP akan diintegrasikan dengan faktor yang mempengaruhi OCB yang telah diteliti oleh peneliti non Islam sebelumnya yang dengan ini tujuan utamanya adalah menemukan hasil penguat teori pada penelitian kamil dkk. (2014).

- a. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja terkait dengan OCB karena pada keterlibatan kerja terdapat nilai subjektif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Konsep keterlibatan pada OCBIP penelitian ini akan diintegrasikan dengan definisi Ikhlas, yang dimana menurut Syeh Ruwaim Ikhlas adalah melibatkan diri dari suatu pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan baik didunia maupun diakhirat. Melibat diri untuk sukarela dalam mengerjakan sesuatu didalam pekerjaannya dengan rasa Ikhlas dan didasar bukan dari hati yang masih terselip agar ibadah dan pekerjaannya di lakukan untuk dilihat oleh manusia, khususnya jika tujuannya adalah agar bisa menindas atau memperlihatkan karyawan lain untuk terlihat lemah dalam melakukan pekerjaannya. Dan ini sesuai dengan menurut (Purnomo, 2023) bahwa Ikhlas adalah beramal dengan niat mengharap Ridha Allah tanpa menyekutukan-Nya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh Ikhlas. Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 146 Allah Berfirman:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا
دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ

مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (سورة النساء: 146)

Artinya: Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena

Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar (Qs. an-Nisa/ 4: 146).

Dengan diperkuat oleh pendapat *Al-Sadid* dijelaskan seseorang yang beramal murni karena Allah SWT dan dia Ikhlas dalam beramal dan dengan keikhlasan yang sempurna, akan tetapi dia mengambil imbalan yang dia jadikan sbagai muqobalah atau sarana dalam pekerjaannya dan agamanya semisal menerima *ju'lu* (imbalan) atas hasil kerja baiknya dan prajurit muslim yang berperang dan mendapatkan bagian dari harta rampasan (*ghonimah*) dan juga seperti harta yang di wakafkan untuk masjid, madrasah dan instansi-instansi lainnya yang Sebagian harta tersebut diberikan kepada orang-orang yang merawat dan menjaganya maka hal tersebut diperbolehkan dan tidak menjadikan amal tersebut sseperti amal yang tidak Ikhlas yang dapat mempengaruhi terhadap kualitas iman dan tauhid orang-orang tersebut (Purnomo, 2023).

b. Dukungan kepemimpinan

Menurut Organ dan Padsakoff, adanya dukungan dari atasan juga ikut mempengaruhi OCB. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mempunyai keinginan untut membantu rekan sekerjanya dan akan lebih kooperatif. Menurut Islam, seorang pemimpin memiliki dua

peran utama, yaitu pemimpin (*leader*) dan pelindung (*guardian leader*). Seorang pemimpin adalah pelayan terhadap pengikutnya (*sayyid al-qawm khadimun*) itulah mengapa jika seorang pemimpin menjalankan perannya dengan sangat baik terhadap karyawannya maka dampak yang dihasilkan membawa dampak yang sangat positif dan ini dapat meningkatkan ghirrah karyawannya untuk dapat meniru atau termotivasi menjadi seorang pemimpin tersebut.

Pada penelitian ini dukungan kepemimpinan akan diintegrasikan oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan Islami.

2.2.2 Kepemimpinan Islami

2.2.2.1 Definisi Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami (KI) merupakan pendekatan kepemimpinan pada paradigma bahwa manusia adalah makhluk rasional, emosional (Tobroni, 2017) dan kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan aktivitas yang disertai dengan karakteristik individu yang berpedoman dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangannya memiliki pengaruh kepada bawahannya (Subhan, 2013). Sebuah perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani dan membantu orang lain untuk maju dengan tulus

sesuai dengan karakteristik kepemimpinan Islami (Muzaki & Supriyanto, 2021)

Menurut Ali Kepemimpinan Islam merupakan kepemimpinan yang berdasar pada Al-Qur'an dan Sunnah (Ali, 2008). Disisi lain, Menurut Diana (2013) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai cara berfikir yang jauh kedepan, cerdas, cinta ilmu dan senang menggali berbagai manfaat (Diana, 2013). Disisi lain, menurut Islam seorang pemimpin memiliki tiga peran yaitu pemimpin (*leader*), pelindung (*guardian leader*) dan menjadi jembatan bantuan bawahannya (*sayyid al-qawm khadimun*) (Ahmad, 2009). Kepemimpinan Islam memiliki pondasi pada keyakinan dan kesediaan berserah diri untuk mentaati perintah Allah dan Rasul. Pemimpin harus mampu mengembangkan karakter moral Islam yang kuat melalui empat tahap perkembangan spiritual Islam yakni Islam, Iman, Takwa dan Ihsan (Ahmad, 2009).

2.2.2.2 Pengukuran Kepemimpinan Islami

Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad (Daud dkk., 2014) beserta sifat-sifat yang melekat kepada beliau yakni sifat *siddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* didukung oleh karakteristik oleh Al-Ghazali bahwasanya pemimpin adalah

seorang pemimpin harus mampu bersikap, adil, jujur, tidak berbuat dzalim, tidak cacat anggota tubuh dan mampu mensejahterakan bawahan (Ridwan dkk., 2020).

Penelitian ini menggunakan konsep kepemimpinan Islami yang didasarkan pada Al-Quran dan Sunnah Nabi. Perkembangan penelitian empiris yang berhubungan dengan kepemimpinan Islam masih jarang dilakukan (Fasa, 2018) Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bintaro dan Daryanto menegaskan bahwa adanya efektivitas gaya kepemimpinan adalah jika seorang pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat (Daryanto, 2017).

2.2.3 Budaya Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Mc Shane dan Glinow mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola dasar dan nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai atau karyawan untuk berpikir terhadap masalah (Glinow, 2012) dan kesempatan, disisi lain menurut Schein Budaya organisasi merupakan seperangkat norma, etika, kepercayaan dan misi lembaga yang dianut, dimaknai dan diimplementasikan oleh seluruh anggota lembaga dan diberlakukan oleh seluruh bawahan (Schein, 2009) yang dimana dalam hal ini dapat menimbulkan rasa keterikatan dalam sebuah komunitas dan

melahirkan situasi anggota organisasi merasakan adanya perbedaan terhadap organisasi lain (Sungadi, 2019) Konsep tersebut sejalan dengan Robbins yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai pemahaman bersama yang dianut oleh para bawahan pada lembaga tersebut, dan membawa pengaruh tatanan/norma yang diyakini bersama (Robbins, 2010).

Budaya organisasi merupakan sebuah tanda yang vital sebagai cerminan dari suatu institusi yang dapat memberikan aspek perbedaan dengan organisasi lain (Sungadi, 2019). Budaya organisasi mengakomodir dari berbagai elemen tingkah laku pegawai di organisasi tersebut dan berinteraksi bagi setiap personal dari berbagai situasi seperti di wilayah internal maupun eksternal lingkungan kantor (Sungadi, 2019) pada saat karyawan dapat bersosialisasi pada suatu organisasi maka dapat dinilai mereka memegang akan sebuah doktrin yang diciptakan dari organisasi tersebut (Sungadi, 2019). Budaya organisasi cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut berkembang baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Fatiya, 2017). Dengan demikian konsep dari budaya organisasi merupakan aspek yang mengatur tentang apa yang seharusnya dan tidak

seharusnya di dalam sebuah organisasi (*beach koesmono*) yang dimana akan menjadi etik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang sangat kuat memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila budaya organisasi lemah maka kinerja akan menurun (Sugiarsono, 2022).

Menurut ajaran perspektif Islam, tujuan didirikan suatu organisasi harus bisa sejalan dan seirama dengan tujuan awal hidup manusia sebagai khalifah atau utusan Allah dimuka bumi ini (Firdaus, 2018) sebagaimana sudah tertera di Al- Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
 قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (سورة البقرة: 30)

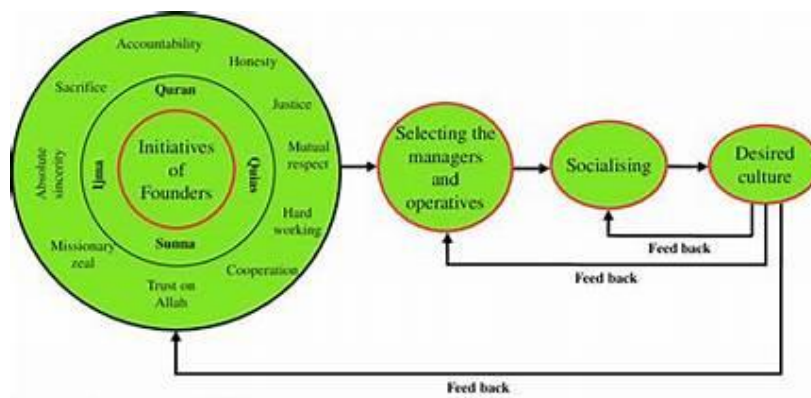
Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Qs. al-Baqarah/ 1: 30).

Agama Islam sangat menjunjung tinggi ukhuwah, kerjasama secara teratur, terarah, dan terorganisasi, menjaga keindahan dan kerapian, menghindari perselisihan dan

pertikaian. Kemudian jalinan kerja sama antara pimpinan dengan anak buah dan sebaliknya (Iqbal, 2018). Didukung oleh pendapat Umar (2011) indikator budaya organisasi selain dari kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menciptakan koordinasi yang baik khususnya dalam hal komunikasi dan komunikasi terhadap organisasi.

2.2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Menurut Haque (2013) budaya organisasi Islam mempunyai model sebagai berikut:



Gambar 1. *Islamic Organizational Culture Model (IOCM)* pada gambar model diatas terdapat empat tahap pembentukan budaya organisasi Perusahaan yang diinginkan menurut perspektif Islam yaitu: inisiatif dari pendiri, memilih pemimpin dan karyawan yang sesuai, sosialisasi dan *feedback*.

Pendiri Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk membnetuk budaya organisasi agar bisa berdasarkan nilai-nilai Islam, karena pemilik memiliki visi tentang bagaimana sebaiknya

bentuk organisasi yang diinginkan. Selanjutnya, dalam memilih pemimpin dan karyawan perusahaan, perusahaan harus memilih sesuai dengan prinsip dan pemikiran yang sama untuk dapat mengelola dan mengembangkan organisasi yang baik. Proses sosialisai adalah tahapan dimana karyawan baru melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi Islam dapat diimplementasikan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi Perusahaan, kontribusi positif yang diberikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja dan Berusaha Merupakan Ibadah

Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata-mata untuk mendapat ridho Allah SWT sehingga dengan motivasi ridho Allah SWT tersebut maka prinsip kejujuran, Amanah, kebersamaan dijunjung tinggi. Prinsip-prinsip tersebut menolak prinsip individualisme (mementingkan diri sendiri), curang, khianat yang sering dipakai oleh pengusaha yang tidak memiliki motivasi atau

keyakinan positif. Ketika bekerja dalam menjalankan menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap “ibadah” yang berarti ada nilai nya disisi Allah SWT.

2) Berusaha Dengan Azas Manfaat dan Maslahat

Maksudnya adalah seorang individu dalam menjalankan aktivitas usahanya tidak semata-mata hanya mencari keuntungan material, benefit atau sistem transaksional yang maksimum untuk menumpuk asset kekayaan. Aktivitas usaha juga bukan hanya untuk semata-mata untuk profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa besar manfaat keuntungan tersebut untuk kemaslahatan Masyarakat oleh karena itu pemimpin organisasi atau intitusi yang Islami tentunya menjadikan obyek utama proses usahanya untuk memperbesar atau memperbanyak sedekah karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memperoleh berkah dari Allah SWT. Dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi atau institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas produk yang dihasilkan dari usahanya.

3) Berusaha dengan Mengoptimalkan Kemampuan Akal

Seorang pengusaha muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya),

profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah diberikan Allah SWT, karena akan meningkatkan pula rizki kepada umat manusia.

4) Berusaha dengan Penuh Keyakinan dan Optimistik

Apapun yang telah diikhtiar sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidup menjadi sulit. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya. Sebagaimana firman Allah di dalam Al – Qur’an Surat Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (سورة الملك: 15).
*Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah
bagikamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan
makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-
Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan (Qs. al-Mulk/
29: 15).*

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Riyadi, 2013).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Giardini & Frese, 2008).

Dan menurut Anwar (2002) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan antar kerja dengan standart yang ditetapkan yang dimana menghasilkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2003) yang menyatakan bahwa kinerja itu juga termasuk hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Out-put yang bisa dihasilkan dalam usaha pasti tidak terlepas yang namanya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun, tidak semua kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang sama. Kinerja yang dihasilkan

oleh karyawan sangat ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reability (*knowledge & skill*) artinya karyawan harus mempunyai kualitas IQ yang memadai tetapi dalam hal ini IQ juga tidak menjamin bahwa karyawan yang memiliki IQ tertinggi di atas rata-rata juga memiliki kemampuan di atas rata-rata, maka implementasi IQ pada karyawan juga diimbangi dengan kemampuan reliability yang cukup bahkan lebih. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man right place, the right man of the right job*)

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Purnomo, 2023).

3. Dukungan yang diterima

Pendorong semangat kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya dan salah satunya adalah motivasi sekitar. Motivasi dari atasan, rekan kerja, serana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa keuangan dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi, motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhan.

4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Pada dasarnya manusia secara alami selalu akan bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Baik dari lingkungan kongkrit maupun lingkungan abstrak. Lingkungan kongkrit adalah segala sesuatu yang dapat kita lihat secara dhohir, raba, ataupun dengar. Sedangkan lingkungan abstrak adalah segala sesuatu yang tidak dapat langsung kita lihat, raba maupun dengar tapi bisa diungkap dalam keseharian kita. Secara alami, kita akan berinteraksi terhadap stimulus ini (Purnomo, 2023)

Manusia akan mempelajari semua mata Pelajaran yang ada. Mulai dari tingkah laku, bertutur kata dan menjaga tindak tanduk kepada semua

manusia lain, misalnya berinteraksi kepada orang tua, maka muncullah yang namanya ekspektasi orang tua kepada anaknya seperti menginginkan anaknya juara dan berprestasi maka dari situ seorang anak akan mulai bereaksi bagaimanapun caranya untuk memenuhi harapan atau bahkan ekspektasi tersebut kepada orang tua. Jika sebagai seorang anak belum bisa untuk memenuhi maka kita akan merasa tidak enak. Demikian pula jika seseorang berinteraksi kepada kawan-kawan dan persaingan kompetitif yang dibuat untuk memenuhi ekspektasi Perusahaan. Hal serupa juga bawahan dan anak buah yang kita pimpin bereaksi terhadap diri mereka sebagaimana kita bereaksi terhadap harapan dan demikian yang ditunjukkan pada diri kita.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, dapat ditarik suatu indikator (pengukuran) dari kinerja suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu da lima faktor (Robbins & Judge, 2012), yaitu

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan

instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap Perusahaan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Islami merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan kemampuannya dalam menuntun, memotivasi, membimbing dan mengarahkan manusia kepada tujuan takwa (Mulyani, 2022). Konsep kepemimpinan yang diterapkan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada membantu kepemimpinan Islami menjadi lebih baik, jujur, baik hati, dan mengantisipasi dari kesalahan-kesalahan (Maksum & Fikriah, 2020) dan bijak dalam pengambilan keputusan. Studi yang dilakukan oleh (Miftachul & Suwardi, 2016; Aswadi dkk, 2017; Ratna & Meftahudin, 2016; Maksum & Fikriah, 2020) dan studi Hakim (2012) pada Institusi keuangan yang ada di Indonesia menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan Islami.

Kepemimpinan Islami adalah seorang pemimpin yang mampu menjadi *imamah* (Imam) untuk diikuti dunia yang juga terdapat pada Al - Qur'an surat Al-Anbiya' : 73

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ (سورة الأنبياء: 73).

Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah (QS.Al-Anbiya':17:73)

Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu menjadi suri tauladan yang memiliki empat indikator utama menurut buya Hamka diantaranya amanah dan jujur, berani, bijaksana dan setiap kawan. bagi para pengikutnya dan mampu menyadarkan para pengikutnya untuk berfikir tentang setiap hasil di dasarkan atas Ridho Allah. Mediasi yang baik dalam antara pemimpin dan bawahan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbin (2003) dalam bukunya perilaku organisasi yang berbasis Islami di lingkungan perusahaan terdapat pilar dasar budaya Islam diantaranya Budaya *A'malun Nadhifah* atau membudayakan lingkungan kerja yang bersih, sehat dan bebas dari asap rokok, budaya sholat berjamaah, dan budaya berpakaian Islami bagi karyawan perempuan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga bisa menciptakan dan menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan baik. Budaya organisasi adalah

kontribusi yang dibuat oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan (Fauzan & Fatiyah, 2017). Menurut Kreitner dan Kinichi (2013) budaya organisasi mempunyai fungsi memberikan identitas terhadap pegawainya, memudahkan komitmen, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Didukung oleh pendapat Muis dan Jufrizen (2018) bahwa budaya organisasi merupakan peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar diformulasikan dan diimplementasi sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif dan berkontribusi produktif. Nilai-nilai dari budaya organisasi akan menjadi value yang tidak tampak, tetapi akan menjadi kekuatan dalam peningkatan kinerja karyawan (Muzaki & Supriyanto, 2021). Penelitian ini telah diteliti oleh (Wilda & Azra, 2007; Mulyadi dkk, 2012; Gultom, 2014; Muis, dkk, 2018; Andani & Tirtayasa, 2019) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesa 2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan OCBIP Memediasi Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai arti lebih dari sekedar jabatan atau label yang diberikan untuk individu. Kepemimpinan merupakan proses yang kompleks untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan tugas dan sasaran sesuai tujuan organisasi (Russel, 2006) yang berarti peran pemimpin merupakan peran yang vital dalam kinerja sebuah perusahaan yang dimana peran pemimpin sebagai Imamah untuk pengikutnya (Diana, 2013). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat mediasi yang mempengaruhinya upaya mencapai tujuan organisasi. Chaniago (2017) juga menegaskan bahwa pemimpin adalah penggerak bawahannya untuk berperilaku sesuai yang diharapkan. Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang memiliki prinsip yang kemudian diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan individu maupun lingkungan organisasinya sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW.

Penelitian (Mustajab, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB PT Bank Muamalat Purwokerto. Namun dalam penelitian (Iqbal, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap OCBIP

Hipotesa 3: Kepemimpinan Islam berpengaruh positif namun tidak signifikan

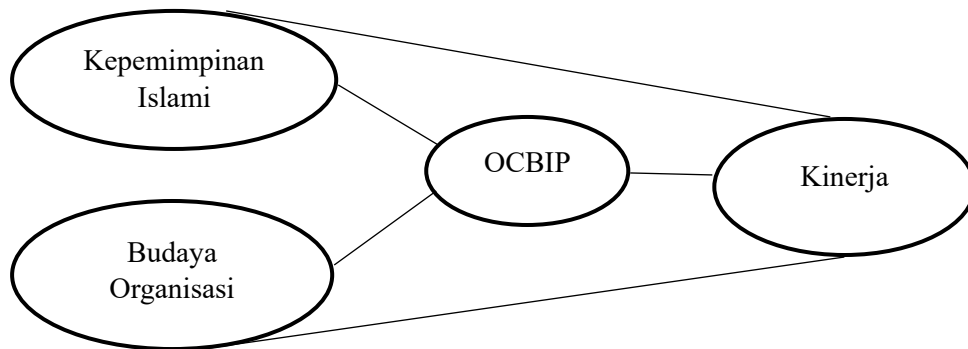
2.3.4 OCBIP Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menurut Webster's edisi terbaru kamus collegiate dalam Deal & Kennedy merupakan kombinasi model tingkah laku insan yang terdiri dari konsep, ungkapan kata-kata, perbuatan atas dasar skill pada saat melakukan proses belajar dan transfer knowledge secara berkesinambungan (Deal & Kennedy, 2007). Pendapat tersebut sejalan dengan menurut Mc Shane & Glinow bahwa budaya organisasi juga termasuk pola dasar nilai dari nilai asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi yang berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi & Munandar (2021) bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* kantor agama Provinsi Sulawesi Selatan (Mulyadi & Munandar dkk, 2021) dan didukung penelitian (Fuad & Utari dkk, 2020) bahwa budaya organisasi di Bappeda Kabupaten Bojonegoro secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, penelitian tersebut belum diperkata tentang pemahaman OCB dengan memasukkan perspektif Islam.

Hipotesa 4: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

2.4 Kerangka konseptual

Gambar 2.2 Kerangka Pikiran Penelitian



Gambar 2. Kerangka Pikiran Penelitian

Sumber: Data Primer yang sudah di olah, 2023

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan serta rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 = OCBIP Memediasi kepemimpinan Islami terhadap Kinerja

Karyawan

H4 = OCBIP Memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian menggunakan metode yang mengukur kausalitas antar variabel yakni pendekatan kuantitatif deduktif yang mengarah pada paradigma *positivistik* (Aliyul dkk, 2014).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian yang dapat mewakili gambaran variabel-variabel yang akan diteliti sehingga data dapat digunakan sebagai penguat bukti nyata dalam penulisan khususnya tiga Perusahaan ini merupakan perusahaan bisnis yang memiliki karakteristik sesuai dengan penelitian peneliti yang dimana gaya kepemimpinan yang mereka gunakan adalah gaya kepemimpinan islam yang notabennya adalah seorang yang memiliki pendekatan spiritual dalam mempengaruhi bawahannya dan memiliki nilai-nilai Islami didalam dirinya kemudian dari segi budaya organisasi yang dimana ketiganya memiliki budaya organisasi Islami seperti sholat berjamaah, mengucapkan salam, memiliki sistem syariah yang kuat dan didukung dengan kajian Islami yang sengaja di adakan untuk menunjang keimanan seluruh karyawan dan dalam bekerja. Dan 3 Lokasi tersebut yang digunakan dalam penelitian ini yakni PT. Artaksara Karya Mulia Perusahaan *translation* Bahasa dan travel yang berada di Kota Malang Bukit Tidar, Basmallah

industri ritel syariah berada di banyak cabang seluruh Indonesia naungan pondok pesantren sidogiri Pasuruan, dan Primaland properti syariah pertama dan terbesar di Kota Malang yang fokus membangun Hunian Islami dengan akad syariah daerah tunggul wulung Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih oleh peneliti adalah perwakilan dari setiap posisi disebuah perusahaan tersebut misalnya posisi *Middle* yakni bagian administrasi, marketing, SDM dan juga posisi *Low* seperti buruh, pelayan atau apapun yang bekerja yang masuk pada setiap posisi tersebut. Populasi dari setiap Perusahaan sangat berbeda PT. Basmallah (Sidogiri Exchange Center) sebanyak 2.241 karyawan jika berdasarkan pada semua karyawan di seluruh Indonesia, kemudian PT.Primaland memiliki sebanyak 521 karyawan dan PT.Artaksara Karya Mulia sebanyak 1.267

3.3.2 Sampel

Menurut sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sedangkan menurut Basuki (2021) menjelaskan bahwa sampel adalah mengambil kesimpulan induktif yang dimana kesimpulan itu diambil berdasarkan jumlah

peristiwa khusus yang diberlakukan pada suatu hal yang umum. Dilengkapi menurut Arikunto (2013) mengemukakan bahwa sampel digunakan sebagai wakil atau Sebagian populasi yang diteliti. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya peneliti tidak mungkin mempelajari keseluruhan populasi. Maka, pengambilan sampel berguna sebagai perwakilan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian.

Peneliti menggunakan kuesioner *online* dan *offline* dalam pengambilan sampel. Kuesioner *online* dibuat dengan kriteria yang sudah ditentukan dengan media *google form* dan disebar melalui aplikasi media sosial online seperti *whatsapp*. Kuesioner dibuat untuk mengantisipasi jika ada karyawan yang berada di luar kota atau bertugas dan juga peneliti menyiapkan kuesioner secara *offline* untuk disebar ke beberapa target Perusahaan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Waktu yang dibutuhkan dalam mengumpulkan sampel dari beberapa populasi diatas maka peneliti hanya mengambil 100 sampel dari setiap Perusahaan, totalnya adalah 300 sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability* sampling dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Metode *Nonprobability* sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan Teknik *purposive*

sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2001)

Peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling* tersebut dengan kriteria tertentu yaitu:

- a. Pegawai yang bekerja di Perusahaan dengan semua posisi dari Perusahaan Primaland, PT. Artaksara Karya Mulia, dan Basmallah harus mayoritas beragama muslim.
- b. Seluruh pegawai yang aktif di Perusahaan-perusahaan Primaland, PT. Karya Artaksara Karya Mulia, dan Basmallah harus mempunyai pengalaman bekerja di perusahaan tersebut minimal 3 bulan yang dengan ini mengacu pada penelitian (Julianti, 2023) yang menyatakan bahwa penghitungan evaluasi kerja karyawan digunakan untuk bisa mengetahui berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan dan dalam hal ini evaluasi dilakukan secara berkala antara tiga sampai enam bulan.
- c. Seluruh pegawai yang aktif diperusahaan Primaland, PT. Artaksara Karya Mulia, dan Basmallah memiliki Pendidikan minimal SMA/MA sederajat dan maksimal S3.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk melengkapi penelitian, perlu adanya data yang lengkap dan akurat. Arikunto (2013) mengemukakan bahwa sumber data dalam penelitian merupakan objek dari mana data dapat

diperoleh. Berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan satu sumber data, yaitu data primer.

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Menurut sugiyono (2015) menyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam hal ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan aktif yang bekerja di tiga tempat perusahaan tujuan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini, Teknik untuk mengumpulkan data dilakukan dengan beberapa metode antara lain:

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden yang kemudian akan diolah lebih lanjut. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Lebih lanjut lagi, Arikunto (2010) menjelaskan kelebihan dari Teknik kuisisioner adalah tidak memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden dan dapat dibagikan dalam satu waktu atau bisa

disebut *cross-sectional*, kelebihan selanjutnya adalah dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing, menurut waktu senggang responden, dan dapat dibuat anonym sehingga responden jujur tidak malu-malu dalam menjawab.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah sebuah pengujian alat ukur untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Wahyudi dkk., 2019)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel dengan indikatornya yang mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya, pada penelitian ini menggunakan 4 variabel antara lain: kepemimpinan Islami, budaya organisasi, OCBIP dan Kinerja yang bersifat reflektif pada indikator variabelnya.

3.6.2.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. *Factor Loading* (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dengan SEM-PLS dengan indikator reflektif tersebut. Loading 0,50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai faktor loading, ssemakin penting peranan loading dalam

menginterpretasikan matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas untuk validitas konvergen adalah *outer loading* $< 0,7$

3.6.2.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki hubungan tinggi. *Cross loading* pengukuran dengan konstruksya menjadi alat penilai ujia validitas diskriminan. Cara yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan dengan nilai *Average Variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dengan model, jika akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus >0.050

3.6.2.3 Composite Reliability

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai apa atau *composite reliability* $> 0,60$ (Hair dkk., 2019)

3.6.2.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Oleh karena itu realibilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat memberikan hasil yang tidak berbeda dengan atau *relative* konsisten

maka alat pengukur tersebut *reliable*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pertanyaan valid. Untuk uji realibilitas digunakan metode cronbach's alpha dengan koefisien berkisar antara 0 sampai 1. Kriteria pengujian adlaah jika nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable*.

3.6.2.5 Uji Hipotesis

3.6.2.5.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat t statistic atau p -value pada SEM-PLS. bila t statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) atau p -value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka bisa di simpulkan sebuah penelitian memiliki pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

3.6.2.5.2 Uji Mediasi

Pada analisa data SEM-PLS uji mediasi memeiliki beberapa proses dan kriteria salah satunya urgensi nilai f square yaitu pengaruh variabel langsung pada *level structural* dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi. Hair dkk (2019) menyatakan f square efek mediasi disebut statistic $upsilon v$ yang diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien mediasi

Lachowicz dkk (2018) yang intepretasikan dalam Ogheibu dkk (2012) adalah pengaruh mediasi rendah (0,02), pengaruh mediasi sedang (0,075) dan pengaruh mediasi tinggi (0,175). Namun, demikian untuk pengaruh mediasi (uji mediasi Pada SEM-PLS belum ada secara otomatis mengeluarkan output *effect size* mediasi. Hasil *effect size* mediasi penting untuk dilaporkan dalam penelitian dan oleh karena itu hasil ini dapat dihitung manual.

3.6.2.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Supriyanto & Maharani (2013) menyatakan bahwa inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, dapat diasumsikan bahwa variabel *laten* dan indikator atau varaibel manifest di skala sero means dan unit varians sama dengan model satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R^2 berarti semakin

baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan
(Jogiyanto, 2015)

3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.7.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriyanto & Revino, 2018) maksudnya adalah operasional merupakan sebuah cara khusus yang digunakan untuk peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk dapat mereplikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Penjelasan variabel, indikator, serta sumber sumber *instrument* penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Islami	1. Pandai berkomunikasi (<i>tabligh</i>)	a. pemimpin saya memiliki kecakapan komunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas	

	<p>2. Cerdas dan dapat menjadi panutan bagi bawahannya (Fathonah)</p>	<p>b. Saya ngefans dan terinspirasi dengan pemimpin</p> <p>c. saya memiliki pemimpin yang berkompeten dalam memimpin perusahaan</p> <p>d. saya memiliki pemimpin yang selalu memberi <i>insight</i> dan <i>knowledge</i> untuk para karyawan</p>	(Daud dkk., 2014)
	<p>3. Tranparansi dan memiliki trust penuh dalam melakukan pekerjaan dengan bijak (amanah)</p>	<p>e. pemimpin saya memiliki kepercayaan penuh kepada setiap karyawan</p> <p>f. saya memiliki pemimpin yang amanah kepada perusahaan</p> <p>g. pemimpin saya adalah pemimpin yang jujur, terbuka dan apa adanya</p>	
Budaya Organisasi	<p>1. <i>Agresivitas</i></p>	<p>a. Saya siap berspekulasi dalam mengerjakan pekerjaan</p> <p>b. Perusahaan memberi reward dan empati kepada karyawan</p>	(Robbins & Judge, 2012)
	<p>2. <i>Stabilitas</i></p>	<p>c. perusahaan memberi kesempatan melakukan studi lanjut</p> <p>d. saya menjalani tugas dengan sepenuh hati</p> <p>e. saya mencintai dan maksimal dalam berkontribusi di Perusahaan</p>	
	<p>3. Inovasi pengambilan resiko</p>	<p>f. saya merasa bersalah jika salah atau kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan</p>	

		g. saya memiliki inovasi dan ide dalam mengerjakan setiap pekerjaan	
	4. Orientasi Tim	h. saya berusaha menuntaskan semua pekerjaan standart mutu yang di tentukan i. perusahaan memiliki komitmen yang jelas terkait SOP	
	5. Kenyamanan kinerja	j. saya merasa damai dan nyaman dengan suasana dan budaya di perusahaan k. Saya bangga menjadi bagian dari Perusahaan	
<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)</i>	1. Altruisme	a. Saya ikhlas membantu rekan kerja saya demi meraih keridhoan Allah b. jika terjadi kesalahan di perusahaan, maka saya memperbaiki atas inisiatif saya sendiri c. saya harus bekerja dengan maksimal karena itu adalah termasuk ibadah karena Allah	(Kamil dkk., 2014a)
	2. Kebajikan sipil,	a. Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan b. saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat c. saya menyiapkan hadiah khusus untuk rekan kerja saya yang bekerja keras	

	3. Mengajukan standart moral yang tinggi (<i>Dakwah</i>)	<p>a. saya mengajak rekan kerja untuk bekerja dengan penuh kehalallan</p> <p>b. saya mengajak rekan kerja untuk bekerja dengan penuh kehalallan</p> <p>c. saya menasehati rekan kerja jika melakukan hal yang tidak sesuai syariat dengan rendah hati</p> <p>d. saya merasa bersalah jika diam melihat tindakan yang salah di perusahaan</p>	
	4. Penghapusan bahaya (<i>Raf'al Haraj</i>).	saya berbicara baik tentang perusahaan saya meskipun misal saya tidak menyukai kebijakan saya mendorong rekan kerja saya untuk menghormati perusahaan walaupun saat menentang kebijakannya saya membimbing karyawan baru dengan sepenuh hati walaupun bukan tugas saya	
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<p>a. saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik</p> <p>b. saya berusaha menciptakan kualitas signifikan dalam mengerjakan setiap pekerjaan</p> <p>c. saya terkadang kurang percaya diri, dengan hasil pekerjaan saya</p>	(Robbins & Judge, 2012)
	2. Kuantitas	a. saya sering kali menunda pekerjaan,	

		hingga akhirnya tidak mencapai target	
	3. Ketepatan Waktu	a. saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	
	4. Efektifitas Kemandirian	b. jika terjadi masalah dalam pekerjaan, saya bergegas meminta bantuan rekan lain c. saya malu kepada pemimpin jika tidak cakap dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan d. jika terjadi masalah di perusahaan, maka solusi saya adalah terlebih dahulu memaksimalkan sumber daya yang ada	

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut sugiyono (2015) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat *positive* sampai sangat *negative*, yang dapat berupa kata-kata berikut ini:

- a. Sangat Setuju : Skor 5

- b. Setuju : Skor 4
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Jawaban yang diberikan responden selanjutnya akan diukur dengan alat analisis yang sesuai. Stemple, Jr dan Noemijati (2010) menyatakan bahwa arti dari nilai *mean* jawaban responden berdasarkan skala *likert* adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) berada dalam interval 1,0 – 1,8
2. Tidak setuju (TS) berada dalam interval 1,8 -2,6
3. Netral (N) berada dalam interval 2,6 – 3,4
4. Setuju (S) berada dalam interval 3,4 – 4,2
5. Sangat setuju (SS) berada dalam interval 4,2 – 5.0

3.9 Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang didukung dengan perangkat lunak Smart PLS. peneliti menetapkan acuan umum pada nilai koefisien jalur (β) dan *P-value*. Nilai koefisien dengan jalur yang mengarah positif menunjukkan variabel *eksogen* memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel *endogen*. Sebaliknya, jika nilai koefisien lebih cenderung menunjukkan hasil yang *negative*, maka dapat dikatakan bahwa *variable eksogen* dapat berpengaruh secara *negative* terhadap variabel *endogen* (Hair dkk, 2014). Sedangkan untuk skor minimum hipotesis dapat

terdukung adalah ketika nilai $p\text{-value} < 0.01$ (signifikan pada tingkat 1%), $p\text{-value} < 0.05$ (signifikan pada tingkat 5%) dan $p\text{-value} < 0.10$ (signifikan pada tingkat 10%) (Maksum, Fikriah, & Hawabi, 2022). Sebagai tambahan, peneliti menguji peran pemediasian dan pemoderiasian dengan mengacu pada konsep pengujian mediasi-moderasi yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Peneliti melakukan uji validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa skala pengukuran pada penelitian yang digunakan telah sesuai dengan konseptual, definisi operasional dan tingkat realibilitas yang telah ditentukan sebelumnya (Hair dkk, 2014). Pengujian validitas pada penelitian saat ini menggunakan uji validitas muka dan validitas konten, yang bermaksud untuk menyesuaikan instrumen penelitian dengan konteks penelitian (Hair dkk., 2019; Maksum dkk., 2020) Sebagai tambahan, uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan juga digunakan untuk memperkuat validitas penelitian ini. Uji validitas konvergen yang mengarah pada pengujian *outer model* yang bertujuan untuk menguji indikator-indikator yang terlibat dalam konstruk penelitian telah memiliki pergerakan yang serupa dan mengelompok pada tempat yang sama, skor minimum muatan faktor yang harus terpenuhi dalam pengujian *outer model* adalah 0,4 sampai dengan 0,7 atau lebih tinggi (Hair dkk, 2014). Sedangkan pengujian validitas deskriminan, Validitas diskriminan dalam pendekatan ini menggunakan kriteria Fornell–Larcker Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). “*Structural equation models with unobservable variables and measurement*

error: Algebra and statistics” peneliti mengacu pada nilai AVE, konstruk penelitian dapat dikatakan valid ketika skor dari AVE memiliki skor yang lebih besar dari nilai korelasi yang timbul dari satu konstruk dengan konstruk lainnya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan uji realibilitas untuk menguji keandalan dan konsistensi pengukuran atribut. Skor minimum *Cronbach’s Alpha* yang harus terpenuhi untuk uji reliabilitas adalah 0.60 sampai dengan 0,70 atau lebih tinggi (Hair dkk. 2014).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan Islami, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP) sebagai pemediasi pada perusahaan/organisasi yang bergerak pada lingkup bisnis syariah di Jawa Timur. Penelitian menguji beberapa perusahaan yang masuk dalam cakupan industri yang dimana keefektifan dan keefisienan dalam bekerja menjadi target utama kinerja yang kemudian dikaitkan dengan variabel penelitian. Penelitian melibatkan tiga variabel yaitu kepemimpinan Islami, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dari lapangan menggunakan kuesioner, yang telah tervalidasi oleh peneliti sebelumnya untuk mengukur variabel yang sama dengan konteks yang berbeda (Astuti dkk., 2020; Kamil dkk., 2014; Ridwan dkk., 2020).

4.1.1 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada Sebagian karyawan di tiga Perusahaan yakni PT. Artaksara Karya Mulia, Primaland. Dan Basmallah didapatkan sejumlah 300. hal ini dikarenakan peneliti menyebar menargetkan kurang lebih 350 responden dengan semua posisi di Perusahaan tersebut. Responden dengan cara menyebar setiap harinya selama 2 minggu sehingga target bisa terpenuhi, maka dapat

diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Kriteria	Jumlah	Presentasi
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK/MA	149	50 %
D1/D2/D3	23	7,5 %
S1	57	18,5 %
S2	43	14,6%
S3	28	9,1%
Total	300	100 %

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa 300 orang responden, dapat diketahui bahwa responden paling banyak di tingkat Pendidikan SMA/SMK/MA yakni sebanyak 149 atau sekitar 50% dan diposisi unggul selanjutnya adalah lulusan Pendidikan S1 atau sekitar 18,5%.

Dari diatas dapat diambil kesimpulan bahwa yang berkontribusi banyak dari perusahaan juga lebih banyak dari tingkat Pendidikan SMA sederajat, tetapi perlu diketahui lulusan SMA memiliki *jobdesk* yang lebih teknis dari pada Pendidikan diatasnya. Dan diposisi kedua adalah lulusan S1, yang dimana masa aktifnya

anak muda untuk memberikan konsep cemerlangnya dalam bekerja yang dengan ini bisa menjadi peluang untuk fresh graduate untuk bisa berkontribusi di dalam sebuah Perusahaan atau industri Islami.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 5.

Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja		
Kurang dari 1 tahun	75	26 %
1 – 3 tahun	60	19,2 %
3 – 5 tahun	70	24 %
Lebih dari 5 tahun	95	30,8 %
Total	300	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 300 responden, mayoritas responden memiliki pengalaman setidaknya lebih dari 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 95 orang atau sebesar 30,8 % dan diposisi selanjutnya adalah karyawan memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun sebanyak dengan kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa yang telah bekerja lebih dari 5 tahun telah dapat menemukan pertumbuhan karir yang signifikan mereka telah naik jabatan atau memegang peran lebih senior dalam Perusahaan hingga akhirnya telah menemukan loyalitas dan kecocokan, kenyamanan dengan Perusahaan, budaya kerja dan rekan-rekan kerja mereka.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 6.
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Laki-laki	143	47%
Perempuan	157	53%
Total	300	100%

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 300 orang responden, dapat diketahui bahwa responden paling banyak didominasi oleh Perempuan atau sekitar 157 orang atau sekitar 53% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 143 orang atau sekitar 47%.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.2.1 Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 7 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Kepemimpinan Islami XI											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KI 1	0	0	0	0	6	2	102	34	191	64	4,62
KI 2	0	0	0	0	26	8,7	102	34	171	57	4,48
KI 3	0	0	1	0,3	6	2	108	36	184	61	4,59
KI 4	0	0	0	0	16	5,3	9	3	184	61	4,56
KI 5	0	0	1	0,3	27	9	113	38	158	53	4,43
KI 6	0	0	0	0	21	7	95	32	183	61	4,54
KI 7	0	0	0	0	11	3,7	82	27	206	69	4,65
Total	300										

Sumber data: data primer yang telah diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan K1 terkait kecakapan pemimpin dalam berkomunikasi menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2% menjawab netral, 34% menjawab setuju dan 64% menjawab sangat setuju
2. Pernyataan KI.2 terkait karyawan merasa pemimpin merupakan suri tauladan menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8,7% karyawan menjawab netral, 34% karyawan menjawab setuju dan 57% karyawan menjawab sangat setuju.
3. Pernyataan KI.3 terkait pemimpin Perusahaan merupakan pemimpin yang berkompeten menunjukkan tidak ada yang menunjukkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 0,3% yang menjawab tidak setuju, 2% yang menjawab netral, 36% karyawan menjawab setuju dan 61% menjawab sangat setuju.

4. Pernyataan KI.4 terkait pemimpin diperusahaan selalu membawa *knowledge* dan *insight* baru untuk para karyawan menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5,3% karyawan menjawab netral, 3% menjawab setuju dan 61% menjawab sangat setuju.
5. Pernyataan KI.5 terkait pemimpin memiliki sifat *Amanah* terhadap karyawan menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 0,3% menjawab tidak setuju, 9% karyawan menjawab netral, 38% karyawan menjawab setuju dan 53% menjawab sangat setuju.
6. Pernyataan KI.6 terkait pemimpin mengemban Amanah pekerjaan dengan penuh menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7% karyawan menjawab netral, 32% karyawan menjawab setuju dan 61% menjawab sangat setuju.
7. Pernyataan KI.7 terkait pemimpin yang memiliki kepribadian yang jujur dan apa adanya menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3,7% karyawan menjawab netral, 27% karyawan menjawab setuju dan 69% karyawan menjawab sangat setuju.

4.2.2 Variabel Budaya Organisasi

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 11 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Jawaban
Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi X2											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
BO1	2	0,7	4	1	56	19	125	42	112	37	4,14
BO2	0	0	2	1	44	15	148	49	105	35	4,19
BO3	1	0,3	0	0	59	20	100	33	139	46	4,26
BO4	1	0,3	4	1	27	9	141	47	126	42	4,29
BO5	0	0	0	0	40	13	174	58	85	28	4,15
BO6	1	0,3	0	0	60	20	135	45	103	34	4,13
BO7	0	0	5	2	60	20	82	27	152	51	4,27
BO8	0	0	0	0	18	6	188	63	93	31	4,25
BO9	0	0	0	0	76	0	126	42	97	32	4,07
BO10	0	0	0	0	25	8	180	60	93	31	4,22
BO11	0	0	0	0	68	23	137	46	92	31	4,07
Total	300										

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan BO.1 terkait Karyawan siap berspekulasi dalam pekerjaan menunjukkan 0,7% karyawan menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 19% menjawab netral, 42% menjawab setuju dan 37% menjawab sangat setuju.
2. Pernyataan BO.2 terkait karyawan merasa bersalah jika salah atau kurang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 15% karyawan menjawab netral, 49% karyawan menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju.

3. Pernyataan BO.3 terkait karyawan memiliki inovasi dan ide dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa 0,3% menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 33% menjawab setuju dan 46% karyawan menjawab sangat setuju.
4. Pernyataan BO.4 terkait Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk studi lanjut menunjukkan bahwa 0,3% karyawan menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 9% menjawab netral, 47% karyawan menjawab setuju dan 42% karyawan menjawab sangat setuju.
5. Pernyataan BO.5 terkait karyawan yang menjalani tugas dengan sepenuh hati menunjukkan bahwa karyawan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 13% karyawan menjawab netral, 58% karyawan menjawab setuju dan 28% karyawan menjawab sangat setuju.
6. Pernyataan BO.6 terkait karyawan yang mencintai dan maksimal dalam berkontribusi diperusahaan menunjukkan bahwa 0,3% menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 20% karyawan menjawab netral, 45% karyawan menjawab setuju dan 34% karyawan menjawab setuju
7. Pernyataan BO.7 terkait Perusahaan memberikan reward dan empati terhadap karyawannya menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 2% sangat tidak setuju, 20% karyawan menjawab netral, 27% menjawab setuju dan 51% karyawan menjawab sangat setuju.
8. Pernyataan BO.8 terkait karyawan menuntaskan semua pekerjaan standart mutu yang ditentukan menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju, 6% karyawan menjawab netral, 63% karyawan menjawab setuju dan 31% karyawan menjawab sangat setuju

9. Pernyataan BO.9 terkait Perusahaan memiliki komitmen yang jelas terkait SOP menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 25% karyawan menjawab netral, 42% karyawan menjawab setuju dan 32% karyawan menjawab sangat tidak setuju.
10. Pernyataan BO.10 terkait karyawan bangga menjadi bagian dari Perusahaan menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8% karyawan menjawab netral, 60% karyawan menjawab tidak setuju dan 31% menjawab sangat tidak setuju.
11. Pernyataan BO.11 terkait karyawan merasa damai dan nyaman dengan suasana dan budaya di Perusahaan menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 23% menjawab netral, 46% menjawab setuju dan 31% karyawan menjawab sangat setuju

4.2.3 Variabel OCBIP (*Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*)

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 14 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel OCBIP

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
MP1	0	0	1	0	33	11	175	58	90	30	4,18
MP2	1	0,3	3	3	41	14	163	54	91	30	4,14
MP3	0	0,0	1	0	30	10	135	45	133	44	4,34
MP4	0	0,0	2	1	41	14	161	54	95	32	4,17
MP5	0	0,0	2	1	44	15	193	64	60	20	4,04
MP6	1	0,3	7	2	118	39	107	36	66	22	3,77
MP7	0	0,0	1	0	71	24	135	45	92	31	4,06
MP8	0	0,0	0	0	26	9	204	68	69	23	4,14
MP9	0	0,0	0	0	41	14	171	57	86	29	4,32
MP10	0	0,0	9	3	53	18	172	57	65	22	3,98
MP11	2	0,7	8	3	54	18	158	53	77	26	4
MP12	1	0,0	4	1	34	11	171	57	89	30	4,15
Total	300										

Sumber data: data primer yang telah diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan MP1 terkait karyawan yang membantu rekan kerja dengan Ikhlas demi meraih keridhoan Allah menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, dan 0% yang menjawab tidak setuju, 11% karyawan menjawab netral, 58% karyawan yang menjawab setuju dan 30% menjawab sangat tidak setuju.
2. Pernyataan MP2 terkait karyawan yang berinisiatif sendiri memperbaiki jika Perusahaan terdapat masalah menunjukkan bahwa 0% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 3% karyawan yang menjawab tidak setuju, 14% karyawan menjawab netral, 54% karyawan menjawab setuju dan 30% menjawab tidak setuju.
3. Pernyataan MP3 terkait karyawan bekerja dengan maksimal dengan tujuan ibadah karena Allah menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan 0% yang menjawab tidak setuju, 10% karyawan menjawab

netral,45% karyawan menjawab setuju dan 44% karyawan menjawab sangat tidak setuju.

4. Pernyataan MP4 terkait karyawan aktif berpartisipasi dalam kegiatan Perusahaan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 1% karyawan menjawab tidak setuju, 14% karyawan menjawab tidak setuju, 14% karyawan menjawab netral, 54% karyawan menjawab setuju dan 32% karyawan menjawab sangat setuju.
5. Pernyataan MP5 terkait karyawan yang membantu rekan kerja yang memiliki beban yang berat menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 1% karyawan menjawab tidak setuju, 15% karyawan menjawab netral, 64% karyawan menjawab setuju dan 20% karyawan menjawab sangat setuju.
6. Pernyataan MP6 terkait karyawan menyiapkan hadiah khusus untuk rekan kerja lain yang bekerja keras menunjukkan 0% menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 39% karyawan menjawab netral, 36% menjawab setuju dan 22% karyawan menjawab sangat setuju.
7. Pernyataan MP7 terkait karyawan yang mengajak rekan kerja lain untuk bekerja dengan penuh kehalalan menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 0% yang menjawab tidak setuju, 24% karyawan menjawab netral,45% karyawan menjawab setuju dan 31% menjawab sangat setuju.
8. Pernyataan MP8 terkait karyawan yang rela menasehati rekan kerja lain yang melakukan pekerjaan tidak sesuai syariah dengan rendah hati menunjukkan

tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9% menjawab netral, 68% karyawan menjawab setuju dan 23% karyawan menjawab sangat tidak setuju.

9. Pernyataan MP9 terkait karyawan yang merasa bersalah jika diam melihat Tindakan tidak sesuai syariah menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 14% karyawan yang menjawab netral, 57% karyawan yang menjawab setuju dan 29% karyawan menjawab sangat setuju.
10. Pernyataan MP10 terkait karyawan yang berbicara baik tentang Perusahaan walaupun tidak menyukai kebijakannya menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 18% karyawan menjawab netral, 57% karyawan menjawab setuju dan 22% menjawab sangat tidak setuju.
11. Pernyataan MP11 terkait karyawan yang mendorong rekan kerja lain untuk menghormati nama Perusahaan walaupun menentang kebijakannya menunjukkan bahwa 0,7% karyawan menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 18% karyawan menjawab netral, 53% karyawan menjawab setuju dan 26% karyawan menjawab sangat setuju.
12. Pernyataan MP12 terkait karyawan yang membimbing rekan kerja baru dengan sepenuh hati walaupun bukan *job desk* menunjukkan bahwa 0% yang menjawab sangat tidak setuju, 1% yang menjawab tidak setuju, 11% karyawan menjawab netral, 57% menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju.

4.2.4 Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 8 indikator.

Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel

Kinerja Karyawan (Y)											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
YP1	0	0	0	0	21	7	146	49	132	44	4,37
YP2	0	0	0	0	6	2	127	42	166	55	4,54
YP3	0	0	1	0	16	5	145	48	137	46	4,4
YP4	2	1	8	3	28	9	120	40	141	47	4,3
YP5	0	0	2	1	15	5	157	52	125	42	4,35
YP6	0	0	5	2	33	11	137	46	124	41	4,27
YP7	0	0	1	0	22	7	115	38	161	54	4,46
YP8	0	0	0	0	20	7	131	44	148	49	4,43
Total	300										

Sumber data: data primer yang telah diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan YP1 terkait karyawan menyelesaikan tugas dengan sangat baik menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7% menjawab netral, 49% menjawab setuju dan 44 karyawan menjawab sangat setuju
2. Pernyataan YP2 terkait karyawan berusaha menciptakan kualitas signifikan dalam mengerjakan tugas setiap hari menunjukkan bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2% menjawab netral, 42% karyawan menjawab setuju dan 55% karyawan menjawab sangat tidak setuju.
3. Pernyataan YP3 terkait karyawan yang menunda pekerjaan hingga tidak mencapai target menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak

setuju, 0% pengaruh yang menjawab tidak setuju,5% karyawan yang menjawab netral,48% karyawan menjawab setuju dan 46% karyawan menjawab sangat setuju.

4. Pernyataan YP4 terkait karyawan yang kurang percaya diri dengan hasil pekerjaan saya menunjukkan bahwa 1% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 3% karyawan yang menjawab tidak setuju, 9% karyawan yang menjawab netral,40%karyawan yang menjawab setuju dan 47% karyawan yang menjawab sangat setuju.
5. Pernyataan YP5 terkait kemandirian seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju,1% karyawan yang menjawab tidak setuju, 5% karyawan menjawab netral, 52% karyawan menjawab setuju dan 42% karyawan menjawab sangat setuju.
6. Pernyataan YP6 terkait karyawan yang malu kepada pemimpin jika tidak cakap dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju,2% karyawan yang menjawab tidak setuju 11% karyawan menjawab netral, 46% karyawan menjawab setuju dan 41% karyawan menjawab sangat setuju.
7. Pernyataan YP7 terkait karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju,0,5% pengaruh yang menjawab tidak setuju, 7% karyawan yang menjawab netral, 38% karyawan menjawab setuju dan 54% karyawan menjawab sangat setuju.

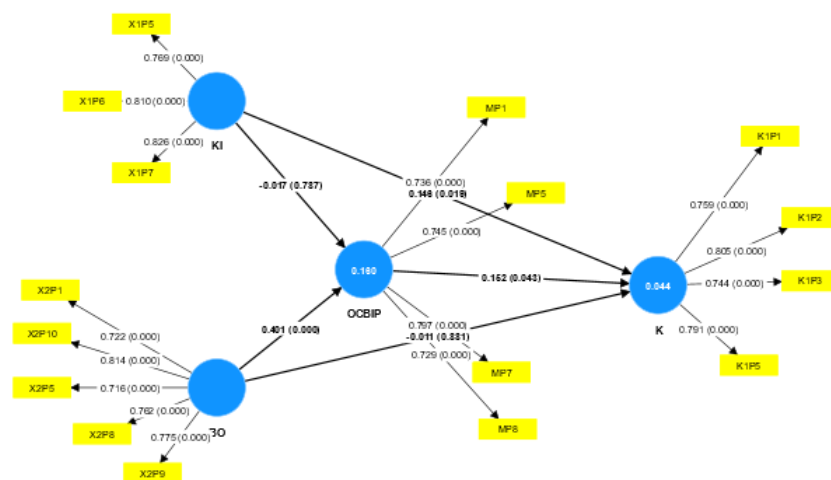
8. Pernyataan YP8 terkait karyawan yang berusaha efektif dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7% karyawan menjawab netral, 44% karyawan menjawab setuju dan 49% karyawan menjawab sangat setuju.

4.2.5 Analisis Data

4.2.5.1 Skema Model SEM-PLS

Berikut merupakan model PLS yang diajukan dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP) pada Perusahaan Modern di Jawa Timur.

Gambar 4.8
Outer Weights



Gambar 3. Outer Weight

Sumber data: data primer yang telah diolah 2023

Model akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel kepemimpinan Islami yang direfleksikan oleh 3 indikator, variabel budaya organisasi direfleksikan dengan 5 indikator, variabel OCBIP direfleksikan dengan 4 indikator dan variabel kinerja direfleksikan dengan 4 indikator.

4.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan apakah instrument penelitian telah memenuhi syarat dan standart yang dapat digunakan untuk mengukur konstruk penelitian (F. Blumberg dkk., 2014). Model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari pengukuran reflektif dimana variabel Kepemimpinan Islami, budaya Organisasi, OCBIP dan Kinerja diukur secara reflektif. Menurut (Hair dkk., 2019) menyatakan bahwa model pengukuran reflektif terdiri dari *outer loading* $\geq 0,70$, *composite reliability* $\geq 0,70$ *cronbach's alpha* dan *average variance extracted* ($AVE \geq 0,50$) serta evaluasi diskriminan menurut (Fornell & F. Larcker, 1981) tentang HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) dibawah 0,90. Dalam penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 2.

Tabel 11. Outer Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE (Average Variance Extracted)

Variabel dan Indikator		Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Islami	K5	0.769	0.725	0.844	0.643
	K6	0.810			

	K7	0.826			
Budaya Organisasi	BO1	0.722	0.817	0.871	0.576
	BO10	0.814			
	BO5	0.716			
	BO8	0.762			
	BO9	0.775			
OCBIP	M1	0.736	0.744	0.839	0.566
	M5	0.745			
	M7	0.797			
	M8	0.729			
Kinerja	Y1	0.759	0.780	0.858	0.601
	y2	0.805			
	y3	0.744			
	y5	0.791			

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2023

Pada tabel. 11 menunjukkan bahwa item pengukuran pada variabel kepemimpinan Islami, budaya organisasi, kinerja dan OCBIP sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa item pengukuran pada variabel-variabel tersebut valid mencerminkan validitas pengukuran yang baik. Tingkat reliabilitas pada variabel diatas menunjukkan dapat diterima yang ditunjukkan pada pada *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE > 0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Walaupun

pada variabel kinerja AVE mendekati 0,5 dimana harus ada peningkatan dan perbaikan pada penelitian berikutnya.

Tahap selanjutnya, peneliti menggunakan uji validitas diskriminan untuk mengkonfirmasi adanya korelasi antara setiap variabel penelitian yang diikutsertakan dalam model penelitian sesuai dengan kriteria (Fornell & F. Larcker, 1981) yang kemudian diinterpretasikan melalui analisa (Afthanorhan dkk., 2021) untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris. Peneliti telah mengacu pada hasil perbandingan nilai Fornell Lacker dan HTMT pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan Fornell Lacker di tunjukkan melalui tabel 3.1

Tabel 3.1. Validitas Diskriminan metode (Fornell & F. Larcker, 1981)

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Islami	Kinerja	OCBIP
Budaya Organisasi	0.759			
Kepemimpinan Islami	0.065	0.775		
Kinerja	0.105	0.148	0.802	
OCBIP	0.339	0.151	0.025	0.752

Tabel 12. Validitas Diskriminan metode (Fornell & F. Larcker, 1981)

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2023

Pada tabel 3.1 menunjukkan Evaluasi validitas diskriminan melalui kriteria fornell dan lacker bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antar variabel. Variabel budaya organisasi mempunyai akar (0,759) lebih

besar korelasinya dengan kepemimpinan Islami (0.065) dan lebih besar korelasinya dengan variabel kinerja (0.105) dan OCBIP (0.399). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel budaya organisasi terpenuhi. Demikian dengan validitas Kepemimpinan Islami, Kinerja dan OCBIP dimana akar AVE lebih besar dari korelasi antar variabel.

Tabel 3.2. Validitas Diskriminan metode HTMT

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Islami	Kinerja	OCBIP
Budaya Organisasi				
Kepemimpinan Islami	0.106			
Kinerja	0.139	0.195		
OCBIP	0.501	0.193	0.087	

Tabel 13. Validitas Diskriminan metode HTMT

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Pada penelitian Hair dkk (2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90. Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT < 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

4.2.7 Model Struktural

Setelah melakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan *innel model* sebagai tahapan yang harusnya dilalui dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu pertama, memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel (Hair dkk., 2019). Kedua, adalah pengujian hipotesa antara variabel Penelitian mengacu pada nilai koefisien jalur β) dan *p-value*, serta nilai koefisien determinasi yang dimana hasil pengujian bila T statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau *p-value* hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel (Hair dkk., 2019). Hasil pengujian inner model pada penelitian ini dapat di rujuk pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Inner VIF

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Islami	Kinerja	OCBIP
Budaya Organisasi			1.203	1.011
Kepemimpinan Islami			1.011	1.011
Kinerja				
OCBIP			1.190	

Tabel 14. Uji Inner

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Tabel 4 diatas mendapatkan hasil bahwa tidak adanya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran stastic *inner VIF*. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM-PLS bersifat robust (tidak bias).

4.2.8 Uji Inner VIF

Setelah melakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan inner model sebagai tahapan yang harusnya dilalui dalam pengujian hipotesis penelitian. Uji model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu pertama, memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel (Hair dkk., 2019). Kedua, adalah pengujian hipotesa antara variabel Peneliti mengacu pada nilai koefisien jalur β) dan *p-value*, serta nilai koefisien determinasi yang dimana hasil pengujian bila T statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau *p-value* hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel (Hair dkk., 2019). Hasil pengujian inner model pada penelitian ini dapat di rujuk pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Inner VIF

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Islami	Kinerja	OCBIP
Budaya			1.203	1.011
Organisasi				
Kepemimpinan			1.011	1.011
Islami				
Kinerja				
OCBIP			1.190	

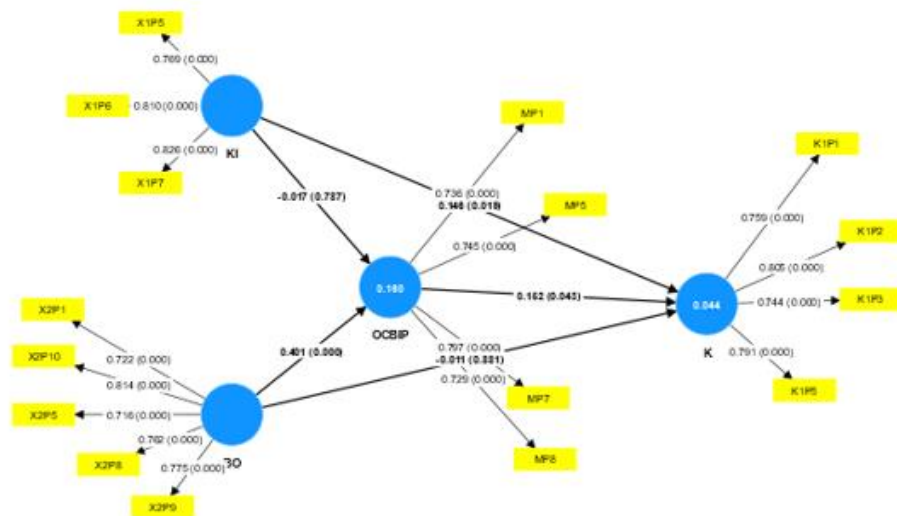
Tabel 15. Uji Inner VIF

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Tabel 4 diatas mendapatkan hasil bahwa tidak adanya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran stastic inner VIF. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM-PLS bersifat *robust* (tidak bias).

4.2.9 Pengujian Hipotesis

Gambar 4.9
Hasil Uji Hipotesis



Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Dihipotesiskan secara statistik smart PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis smart PLS dengan metode bootstrapping.

Tabel 5 pengujian Hipotesis *Spesific Direct Effect*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDV)	T-Statistic (IO/STDV)	P-Value
Budaya Organisasi → OCBIP → Kinerja	0.061	0.065	0.032	1.884	0.060
Kepemimpinan Islami → OCBIP → Kinerja	-0.003	-0.003	0.011	0.228	0.820

Tabel 16. Hipotesis Spesific Direct Effects

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2023

Tabel 6 Uji Hipotesis *total effects*

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	97,5% Interval Kepercayaan Path Coefficient		F Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
Kepemimpinan Islami → Kinerja	0.146	0.019	-0.047	0.241	0.022
Budaya Organisasi → Kinerja	-0.011	0.881	-0.164	0.133	0.000
Budaya Organisasi → OCBIP	0.401	0.000	0.283	0.490	0.660
Kepemimpinan Islami → OCBIP	-0.017	0.787	-0.152	0.093	0.000
OCBIP → Kinerja	0.152	0.043	-0.017	0.282	0.020

Tabel 17. Uji Hipotesis Total Effects

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2023

peneliti melakukan uji hipotesis dengan mengikuti mekanisme pengujian yang dilakukan oleh Baron & Kenny (1986) terkait dengan pengujian mediasi-moderasi. Mengacu pada hasil hipotesis penelitian,

bahwa kepemimpinan Islami terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan dengan path coefficient 0.146 dan P-Value ($0.019 < 0,05$) setiap perubahan dalam implementasi kepemimpinan Islami maka akan dapat meningkatkan kinerja disuatu perusahaan. Meskipun kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara -0.047% sampai 0.247% tetapi, implementasi kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang rendah (*f square* 0,022). Dengan demikian hipotesis 1 telah didukung.

Pada pengujian peran pemediasian, output parameter mengacu pada tabel *total effect*, bukan pada table koefisien. Pemediasain tidak hanya mempertimbangkan pada pengaruh antar variable independent ke variabel dependen secara langsung, tetapi juga perlu untuk mempertimbangkan pengujian secara tidak langsung (Indirect effect) (Rosopa & Stone-Romero, 2008)

Secara Teknik, *total effect* lebih akurat jika digunakan untuk memprediksi pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel penelitian. Ketentuan yang ditetapkan oleh peneliti adalah jika *T-Statistics* mendapatkan skor lebih besar. Kemudian pengujian pada hipotesa 2 dari beberapa analisa dan uji menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi dan budaya organisasi memiliki validitas reliabel. Tetapi varibel budaya organiasasi terhadap meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan. Mengacu pada table 6

dapat diketahui hipotesa 2 memiliki *path coefficient* -0.011 dengan P-Value ($0.881 > 0.05$) dan kadar pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh 0.000 maka menjadi tolak ukur bahwa tidak ada pengaruh variabel keduanya. Dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung.

Melanjutkan pada pengujian hipotesa 3 pada table 5 menunjukkan variabel OCBIP dalam memediasi antara kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan T-Statistics mencapai angka 1.884 dan lebih tinggi dari composite reliability

Dan hasil dari hipotesa 4 pada table 5 menunjukkan variabel OCBIP dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan dengan T-Statistics mencapai 0.084 yang dengan membuktikan bahwa hipotesa 4 tidak didukung.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan pada analisis dan pengujian pengaruh kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan Perusahaan di beberapa titik di Jawa Timur. Temuan ini sesuai dengan penelitian Maksu dan Fikriah (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Secara logika pengaruh dapat terjadi karena

kepemimpinan Islami dapat meningkatkan kemampuan para pekerja dengan memberikan dukungan terkait dengan kepentingan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepemimpinan Islami diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk membimbing dan menunjukkan jalan yang benar yang restui oleh Allah, seperti halnya dalam pengembangan kemampuan masing-masing orang dengan cara yang benar (Maksum & Fikriah, 2020). Sesuai dengan menurut bukunya (Lathifah dkk., 2021) apabila perintah ulil amri tidak mengakibatkan kemaksiatan, maka wajib ditaati, walaupun perintah tersebut tidak disetujui oleh yang diperintah.

Penafsiran taat dalam Al-Qur'an "Tunduk" menerima secara tulus dan menemani. Ketaatan bukan sekedar melaksanakan apa yang diperintahkan, tetapi harus ikut berpartisipasi dalam Upaya yang dilakukan penguasa guna mendukung usaha-usahanya. Dalam konteks ini nabi bersabda : *الصيحة الدين* agama adalah nasehat dan sahabat bertanya "untuk siapa?" nabi menjawab : *وامتهم لا ئمة المسلمين* "untuk para pemimpin kaum muslim dan khalayak ramai mereka" (HR Muslim melalui sahabat Nabi Abu Ruqayyah Tamim bin Aus Ad-dari". Nasehat yang dimaksud nabi adalah dukungan positif kepada mereka termasuk kontrol sosial demi suksesnya tugas-tugas yang mereka emban.

Hakim (2012) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja untuk pemimpin Islami, mereka terdorong untuk memiliki edukasi yang

tinggi yang berguna untuk memberikan nilai lebih besar terhadap organisasi/Perusahaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan dari sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan didalam organisasi tersebut. Dengan demikian statement tersebut mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila budaya organisasi yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan pada beberapa Perusahaan Jawa timur seperti kota Malang, dan Pasuruan. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan oleh para karyawan mayoritas setuju dengan budaya organisasi yang diimplementasikan oleh Perusahaan dan diselesaikan dengan cara kerja sama tim. Para pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Budaya perusahaan Islami adalah budaya yang dipondasi dengan tauhid, yang dengan ini dapat membawa dampak positif bagi perusahaan seperti membentuk perilaku karyawan yang positif, yang mampu menggerakkan aktifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya

sehingga pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik (Suripto, 2016). Tetapi pendapat ini berbeda dengan hasil peneliti temui. Peneliti menemukan bahwa belum ada konsistenan dalam budaya organisasi islami seperti dalam sholat berjamaah masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal melakukan hal tersebut, kemudian saat mengikuti pengajian masih ada beberapa karyawan dari perusahaan tersebut yang belum semua mendatangi pengajian yang diadakan oleh perusahaan kemudian teakhir dari sisi keadilan (*a'dalah*) yang maksudnya dari sisi ketaatan oleh seorang individu bahwa ketika ia bekerja maka harus mentaati syariah islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara yang batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dan hasil penelitian ini dapat dilihat dari hasil responden yang dimana mayoritas menjawab baik dan bahkan sangat baik dalam mengerjakan tugas. Tetapi beberapa dari karyawan juga merasa bahwa pemimpin belum mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Dengan hasil tersebut peneliti menemui penemuan bahwa setiap perusahaan memang memiliki budaya organisasi yang memiliki perpektif berbeda dan ini menjadikan hasil dari pengisian responden disetiap perusahaannya juga berbeda. Dan itu sesuai dengan penelitian menurut (Wahyudi dkk., 2019) yang menyatakan Perbedaaan perspektif dari segi budaya

memberikan dampak yang berbeda kepada karyawannya contohnya dari segi pemimpin yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menciptakan inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan dorongan kepada karyawannya agar bisa diselesaikan dengan cepat juga akan berbeda. Dengan demikian statemen tersebut mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 OCBIP Memediasi Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara kepemimpinan Islami terhadap OCBIP dan OCBIP memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Data responden memiliki sikap dan persepsi yang positif tentang OCBIP di tempat kerja tetapi tidak semua karyawan mengimplementasi positif terhadap OCBIP.

Dengan kata lain, indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan untuk menganalisa elemen OCBIP. Karyawan disetiap perusahaan memiliki kehidupan psikologis yang baik karena mereka telah menyadari bahwa mereka harus bekerja dengan tulus dan rela melakukan pekerjaan diluar jobdesk karena didorong oleh kepemimpinan yang memiliki perspektif Islami.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa OCBIP yang dimiliki oleh beberapa karyawan di perusahaan memediasi kepemimpinan Islami

terhadap kinerja. OCBIP didalam perusahaan merupakan mediasi yang tidak utuh terhadap kepemimpinan Islami tetapi memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Fasa, 2018) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan OCBIP merupakan Dengan ini mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi impelementasi mediasi OCBIP tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami tetapi berbeda dengan mediasi OCBIP jika semakin tinggi implementasi variabel mediasi tersebut maka tinggi juga kinerja karyawan. Sesuai dengan menurut Supriyanto & Maharani (2019) menyebutkan bahwa variabel OCBIP sudah termasuk dalam sistem budaya Islami yang memiliki sifat spiritual.

4.3.4 OCBIP Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesa menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan terhadap OCBIP dan OCBIP memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan OCBIP sebagai variabel mediasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dna variabel OCBIP sebagai mediasi pada karyawan jawa timur tidak terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian Karim (2012) mengatakan adanya sebab ketidak signifikan dari hipotesa tersebut adalah karena adanya

perbedaan budaya, mentalitas, watak dan kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan lainnya sehingga tidak menunjukkan sikap yang asosial dalam bekerja yang menimbulkan sikap acuh tak acuh serta mementingkan diri sendiri.

Oleh karena itu pada dasarnya OCBIP adalah perilaku *extra-role* (suka rela) yang mau melakukan hal-hal yang melebihi diluar jobdesk yang telah ditentukan, jadi tanpa ada paksaan. OCBIP belum tentu memediasi antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Baihaqi & Saifudin, 2021; Fachrunnisa, 2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa OCBIP belum sepenuhnya memediasi antara kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini ditujukan pada berbagai literatur yang terkait dengan peran kepemimpinan Islami, implementasi budaya organisasi dan OCBIP terhadap kinerja karyawan di suatu Perusahaan entitas bisnis. Berdasarkan temuan tersebut, diharapkan Perusahaan PT. Artaksara karya mulia, Basmallah dan Primaland dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Perusahaan tersebut. Kontribusi terpenting dari penelitian ini adalah OCBIP di dalam sebuah Perusahaan tetapi dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa OCBIP memediasi kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan dari ke tiga Perusahaan tersebut tidak harus mengaplikasikan OCBIP agar tercipta kinerja karyawan yang berkualitas, focus terhadap jobdeks masing-masing dan dapat memberi makna pada pekerjaan, mengembangkan komunikasi dua arah dan memberikan penghargaan baik intrinsik maupun ekstrinsik bagi karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus bisa memerhatikan target dan tujuan dari Perusahaan karena hal itu mewakili loyalitas karyawan dan keberlangsungan anggota organisasi serta perhatian mereka terhadap keberhasilan tujuan organisasi. Budaya organisasi bisa mendorong karyawan untuk memiliki kinerja karyawan yang lebih tinggi.

5.2 Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga butuh perbaikan pada penelitian selanjutnya hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan keterbatasan penelitian. Pertama, desain penelitian tidak dapat sepenuhnya mencegah bias metode umum karena semua data, baik yang terkait dengan variabel independent maupun dependen, merupakan data yang dilaporkan sendiri dan penelitian ini berfokus pada OCBIP, itu tidak menyelidiki perilaku anggota organisasi dengan cara konvensional. Kedua, peneliti hanya menggunakan mekanisme pemediasian OCBIP. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan tambahan peran pemediasian komitmen dan juga mempertimbangkan penggunaan mekanisme pemoderasian komitmen organisasional untuk menginvestigasi fenomena yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991), "Teori perilaku terencana", *Perilaku Organisasi dan Proses Keputusan Manusia*, Vol. 50 No.2, hlm.179-211
- Ajzen, I. dan Cote, NG (2008), "Sikap dan prediksi perilaku", dalam Crano, WD dan Prislin, R. (Eds), *Sikap dan Perubahan Sikap, Pers Psikologi*, New York, NY, hlm. 289 -311.
- Soetjipto, Rudi Harianto, & Muchlis Yahya. (2020). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated with Spiritual Leadership. International Journal of Business and Society*, 21(2), 737–748. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3286.2020>
- Afthanorhan, A., Ghazali, P. L., & Rashid, N. (2021). *Discriminant Validity: A Comparison of CBSEM and Consistent PLS using Fornell & Larcker and HTMT Approaches. Journal of Physics: Conference Series*, 1874(1), 012085. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1874/1/012085>
- Agus Sugiyono. (2001). *Metodologi Ekonomi Positivisme*. <https://doi.org/10.13140/2.1.4065.9841>
- ASTUTI, S. D., SHODIKIN, A., & UD-DIN, M. (2020). *Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>
- Aliyu, A.A., Bello, M.U., Kasim, R., dan Martin, D. (2014). *Positivist and non-positivist Paradigm in Social Science Research: Conflicting Paradigms or Perfect Partner? Journal of Management Sustainability*, 4(4), 79.
- Aghababaei, N., Błachnio, A., & Aminikhoo, M. (2018). *The relations of gratitude to religiosity, well-being, and personality. Mental Health, Religion and Culture*, 21(4), 408-417. <https://doi.org/10.1080/13674676.2018.1504904>
- Ali, A. & Al-Owaihian, A. (2008). *Islamic work ethic: a critical review. Cross cultural management: An international Journal*, 15: 5-19.

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Abd. Haris, Budi Eko Soetjipto, Rudi Harianto, & Muchlis Yahya. (2020). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated with Spiritual Leadership. International Journal of Business and Society*, 21(2), 737–748. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3286.2020>
- Afthanorhan, A., Ghazali, P. L., & Rashid, N. (2021). *Discriminant Validity: A Comparison of CBSEM and Consistent PLS using Fornell & Larcker and HTMT Approaches. Journal of Physics: Conference Series*, 1874(1), 012085. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1874/1/012085>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-din, M. (2020). *Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>
- Ahmad Fuad , Woro Utari , Nugroho Mardi W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(3), 408-420. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php>
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modelling with AMOS; basic concepts, applications and programming*. New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. (2014). *Business Research Method*, 12ed. New York: Mcgraw-Hill.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22.
<https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Crano, W. D., & Prislin, R. (2011). *Attitudes and Attitude Change*. Psychology Press.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22.
<https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Daud, W. N. W., Rahim, M. A., & Nasurdin, A. M. (2014). Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study. *Asian Social Science*, 10(21), p135.
<https://doi.org/10.5539/ass.v10n21p135>
- F. Blumberg, B., R. Cooper, D., & S. Schindler, P. (2014). *EBOOK: Business Research Methods—Boris Blumberg, Donald Cooper, Pamela Schindler—Google Buku* (Fourth). Mc Graw - Hill Education.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=9sovEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=+Business+Research+Methods&ots=2C0b_ZL9pH&sig=ujLIWIHCiOI_Fq_ncx_umGic5Q&redir_esc=y
- Fachrunnisa, O. (2016). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 4.
- Fasa, M. I. (2018). *Karyawan Berbasis Nilai Islam*. UIN Sunan Kali Jaga.
- Fornell, C., & F. Larcker, D. (1981). *Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. Structural Equation Models*.

- Giardini, A., & Frese, M. (2008). *Linking service employees' emotional competence to customer satisfaction: A multilevel approach*. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 155–170. <https://doi.org/10.1002/job.509>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Indriyanto, E., & Revino, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sistem Elektronik Nomor Faktur (E-Nofa) Dan Implementasi Pelayanan Terhadap Kepatuhan Pengusaha Kena Pajak. 16(2).
- Julianti, D. (2023, Agustus). Cara Menilai Evaluasi Kinerja Karyawan, Kapan Sebaiknya Dilakukan? | Blog Rey. Rey. <https://rey.id/blog/bisnis/cara-evaluasi-kinerja-karyawan/>
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014b). *Investigating The Dimensionality Of Organisational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis Of Business Organisations In Southeast Asia*. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1), 17–46.
- Lathifah, E., Pebiyanti, L. A., & Firmansyah, N. F. (2021). Kepemimpinan Islam Berdasarkan Dalil-Dalil Syar'i: Al- Quran Dan Hadits. 2(9).
- Maksum, I., & Fikriah, L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Nusari, M., Falasi, M. A., Alrajawy, I., Khalifa, G. S., & Isaac, O. (2018). The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(3), 15–26.
- Purnomo, I. (2023). Analisis Pengaruh Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, Dan Organizational Citizen Behavior Isalmic Perspective (Ocbip)

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Bandar Lampung)—Raden Intan Repository [UIN Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/28231/>

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), Article 12. <https://www.sysrevpharm.org/abstract/improving-employee-performance-through-perceived-organizational-support-organizational-commitment-and-organizational-cit-67128.html>

Riyadi, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Title: Essentials of Organizational Behavior, 11th edition (11th ed.). Pearson Education Inc.*

Rosopa, P. J., & Stone-Romero, E. F. (2008). Problems with detecting assumed mediation using the hierarchical multiple regression strategy. *Human Resource Management Review*, 18(4), 294–310. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.009>

Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. 6(2).

Tobroni. (2015). *Spiritual Leadership. British Journal of Education*, 3(11), 40–53.

Wahyudi, W. D., Tupti, Z., & Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). 31(1).

LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Offline

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel (OCBIP) Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective Pada Perusahaan Perusahaan Modern

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bpk/ibu/sdr/I untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/presepsi Bpk/ibu/sdr/I yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan Primaland. Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu kami mengharapkan Bpk/ibu/sdr/I untuk memberikan penilaian jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan Kerjasama Bpk/ibu/sdr/I kami mengucapkan terima kasih.

Pendidikan : SMA S1 S2 S3

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pengalaman Pekerjaan : Kurang dari setahun 1-3 tahun
3-5 tahun Lebih dari 5 tahun

Berilah tanda ceklis untuk jawaban yang dipilih keterangan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Offline

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Islam X1						
1	pemimpin saya memiliki kecakapan komunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas					
2	Saya ngefans dan terinspirasi dengan pemimpin					
3	saya memiliki pemimpin yang berkompeten dalam memimpin perusahaan					
4	saya memiliki pemimpin yang selalu memberi insight dan knowledge baru untuk para karyawan					
5	pemimpin saya mmeiliki kepercayaan penuh kepada setiap karyawan					
6	saya memiliki pemimpin yang amanah kepada perusahaan					
7	pemimpin saya adalah pemimpin yang jujur, terbuka dan apa adanya					
Budaya Organisasi (X2)						
8	Saya siap berspekulasi dalam mengerjakan pekerjaan					
9	saya merasa bersalah jika salah atau kurang tanggung jawab dlaam melakukan pekerjaan					
10	saya memiliki inovasi dan ide dalam mengerjakan setiap pekerjaan					
11	perusahaan memberi kesempatan melakukan studi lanjut					
12	saya menjalani tugas dengan sepenuh hati					
13	saya mencintai dan maksimal dalam berkontribusi di Perusahaan					
14	Perusahaan memberi reward dan empati kepada karyawan					

15	saya berusaha menuntaskan semua pekerjaan standart mutu yang di tentukan						
16	perusahaan memiliki komitmen yang jelas terkait SOP						
17	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan						
18	saya merasa damai dan nyaman dengan suasana dan budaya di perusahaan						
Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)							
19	Saya ikhlas membantu rekan kerja saya demi meraih keridhoan Allah						
20	jika terjadi kesalahan di perusahaan, maka saya memperbaiki atas inisiatif saya sendiri						
21	saya harus bekerja dengan maksimal karena itu adalah termasuk ibadah karena Allah						
22	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan						
23	saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat						
24	saya menyiapkan hadiah khusus untuk rekan kerja saya yang bekerja keras						
25	saya mengajak rekan kerja untuk bekerja dengan penuh kehalallan						
26	saya mengajak rekan kerja untuk bekerja dengan penuh kehalallan						
29	saya menasehati rekan kerja jika melakukan hal yang tidak sesuai syariat dengan rendah hati						
30	saya merasa bersalah jika diam melihat tindakan yang salah di perusahaan						
31	saya berbicara baik tentang perushaaan saya meskipun misal saya tidak menyukai kebijakan						
32	saya mendorong rekan kerja saya untuk menghormati perusahaan walaupun saat menentang kebijakannya						
33	saya membimbing karyawan baru dengan sepenuh hati walaupun bukan tugas saya						
Kinerja Karyawan (Y)							

34	saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik						
	saya berusaha menciptakan kualitas signifikan dalam mengerjakan setiap pekerjaan						
	saya sering kali menunda pekerjaan, hingga akhirnya tidak mencapai target						
	saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu						
	saya terkadang kurang percaya diri, dengan hasil pekerjaan saya						
	jika terjadi masalah dalam pekerjaan, saya bergegas meminta bantuan rekan lain						
	saya malu kepada pemimpin jika tidak cakap dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan						
	jika terjadi masalah di perusahaan, maka solusi saya adalah terlebih dahulu memaksimalkan sumber daya yang ada						

Kuesioner Online



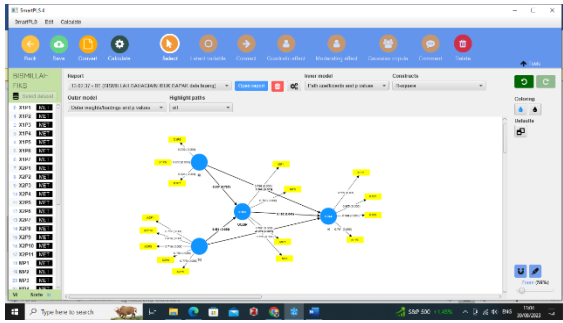
KUESIONER PENELITIAN KUANTITATIF
Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang



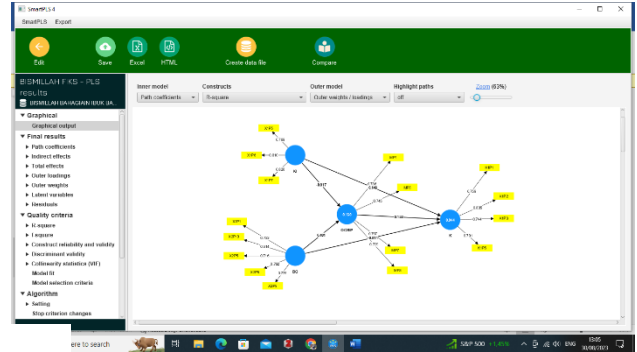
Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Sebagai Pemediasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Saya Aprilia Nanda Kortika (200501110038) mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian dengan judul "*Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective Sebagai Pemediasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan*" oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi kakak-kakak, Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya agar mampu mengidentifikasi teori dan hipotesa yang telah saya buat. Semua informasi dari responden khususnya identitas dan Perusahaan akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk kemoslahatan Akademis. terimakasih atas dukungan dan parsistipasinya saya mengucapkan terimakasih.

Lampiran 2. Kuesioner Online Penelitian



Lampiran 3. Hasil uji Hipotesis



Lampiran 5.Outer Loading



Lampiran 4. PT. Artaksara Karya Mulia



Lampiran 7. PT. Primaland



Lampiran 6. Koperasi Basmallah

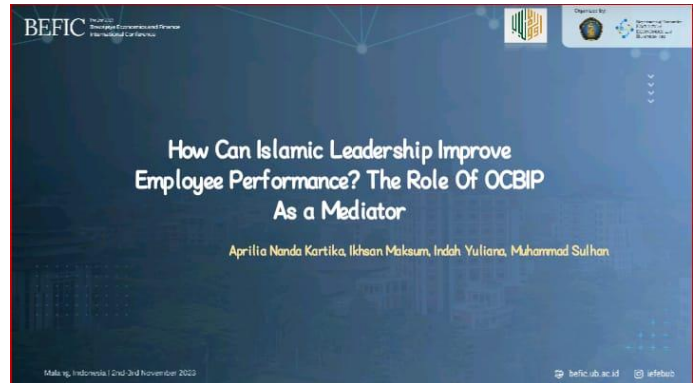
HOW CAN ISLAMIC LEADERSHIP IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE? THE ROLE OF OCBIP AS A MEDIATOR

Ikhsan Maksum^{1*}, Aprilia Nanda Kartika²

¹Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
²Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
^{*}Corresponding author. Email: 10051110033@umim.makmalma.ac.id

ABSTRACT

This research aims to strengthen the theories of several researchers and analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior from an Islamic perspective (OCBIP) as a mediator between Islamic leadership and organizational culture on employee performance. The sample used in this research was 300 people which included several employees of companies in East Java: namely PT. Arctura Karya Media, Puncakland, and Bumiaskah. The data analysis techniques used in this research is Structural Equation Modeling (SEM), especially the Partial Least Squares (PLS) method with the help of Smart PLS 4.0 software. The findings of this research indicate that Islamic leadership has a low influence on employee performance. Organizational culture has a positive but not significant influence on employee performance. Islamic leadership towards OCBIP, and OCBIP have an impact on employee performance. Furthermore, there is a significant positive influence on OCBIP, and OCBIP has a positive but not significant influence on employee performance.



Lampiran 8. Output Skripsi Conferens Internasional

LAMPIRAN BEBAS PLAGIARISME

12/18/23, 3:41 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Aprilia Nanda Kartika
 NIM : 200501110038
 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL (OCBIP) ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE PADA PERUSAHAAN PERUSAHAAN MODERN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	21%	10%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Aprilia Nanda Kartika
 Tempat, tanggal lahir : Malang, 22 April 2002
 Alamat Asal : Jl. Duku RT.04 RW.03 Desa Kemulan, Kecamatan Turen,
 Kabupaten Malang
 Alamat Kos : Jl. Joyo Raharjo gang IX Kec. Lowokwaru Merjosari
 Kota Malang
 Telepon/Hp : 081364702619
 E-mail : nandapiril2002@gmail.com

Pendidikan Formal

2000-2007 : TK. Dewi Asiyah
 2011-2016 : MI Al-Muddatsir
 2016-2018 : SMP Al-Rifa'ie
 2018-2020 : MA Khoiruddin
 2020-2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

Kemasyarakatan :

2022 – Sekarang : Bendahara Lembaga Pendampingan Santri (LPS) El-Ladduni
 Wardatul Islah

2022 – Sekarang : Bendahara Lajnah Syirkah An-Nurs (LSN)

Aktivitas Pelatihan

- Pelatihan Statistik SEM PLS Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Seminar “*Career Preparation*” Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

- Peserta Seminar Internasional “*International Guest Lacturer : The Challenge and Prospect Islamic Social Finance*” Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Seminar International Conference of Islamic Economics & Business (ICONIES) “*Embracing Digitalization to Achiev Innovations in Islamic Economics & Business Perspective*” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Pelatihan Nasional Public Speaking “Millenial Cerdas Berani Berbicara “ HMJ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,

Malang, 16 Maret 2024

Aprilia Nanda Kartika