MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus di CV. Bahtera Ladju Semarang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

Febiana Tinzky Pratama Putri

NIM:30401612359

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAAN

SKRIPSI

MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus di CV. Bahtera Ladju Semarang)

Disusun Oleh:

Febiana Tinzky Pratama Putri

30401612359

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

dapat diajukan kehadapan sidang panitia skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 28 Juli 2021

Pembimbing,

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2021.07.30 16:48:40 +07'00'

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M. Si

NIK.210492029

MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus di CV. Bahtera Ladju Semarang)

Disusun Oleh:

Febiana Tinzky Pratama Putri

NIM: 30401612359

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 6 Agustus 2021

Pembimbing

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2021.08.17 15:52:27 +07'00'

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M. Si
NIK. 210492029

Penguji I

Digitally signed by Tri Wikaningrum
Date: 2021.08.17 07:12:48 +07'00'

Dr. Tri Wikaningrum, SE, M. Si
NIK. 210499047

Penguji II

Agus Sobari, SE, M. Si
NIK. 210401048

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 6 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febiana Tinzky Pratama Putri

NIM : 30401612359

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : " **MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** " dan diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Agustus 2021, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lainyang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan tulisan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 6 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan

Febiana Tinzky Pratama Putri

NIM. 30401612359

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jadilah seseorang yang senantiasa bersyukur dan ikhlas

Jangan menjadi seseorang yang pendendam karena tidak baik bagi diri sendiri dan orang lain

Perjuangan akan terus berlanjut menyelesaikan skripsi menjadi salah satunya

Persembahan:

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

Ayah

Ibu

Saudara

Teman seperjuangan FE 2016

ABSTRAK

Analisis penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi CV. Bahtera Ladju yang berjumlah 132 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui penghitungan rumus Slovin. Hasil analisis penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami Komitmen Organisasi *Organizational Citizenship Behaviour* Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The analysis of this study is intended to identify how the influence of Islamic leadership on the performance of human resources with organizational commitment and organizational citizenship behavior as intervening variables. The population in this study were all production employees of CV. Bahtera Ladju, totaling 132 people with a sample of 100 respondents, determined by calculating the Slovin formula. The results of the research analysis show that Islamic leadership has a significant positive effect on organizational commitment. Islamic leadership has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Islamic leadership has a significant positive effect on the performance of human resources. Organizational commitment has a significant positive effect on the performance of human resources and organizational citizenship behavior has a significant positive effect on the performance of human resources.

Keywords: *Islamic Leadership Organizational Commitment Organizational Citizenship Behavior Human Resource Performance.*

INTISARI

Kepemimpinan dalam dunia demokrasi, pemimpin harus menjalankan roda kepemimpinannya berdasarkan aturan yang dibuat bersama antara bawahan atau masyarakat atau umat yang dipimpin (perwakilan) dengan pemimpin. Nawawi (2014) menyatakan kepemimpinan islami dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual islam dan pengertian empiris. Kepemimpinan menurut pengertian spiritual islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rosul-Nya Muhamad SAW, sedangkan kepemimpinan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan.

Wetson (2012) berpendapat bahwa komitmen karyawan adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Gibson (2011) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Selain itu, komitmen juga berarti meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu, yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan. Feldman (2011) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Menurut Aldag dan Resckhe (2012) menyatakan *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja.

Organizational citizenship behavior ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi CV. Bahtera Ladju yang berjumlah 132 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui penghitungan rumus Slovin. Hasil analisis penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Y.M.E sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Pada Karyawan Produksi Handuk CV. Bahtera Ladju Semarang)" dengan baik. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Siti Sumiati, SE, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Hj. Olivia Fachruanisa, SE, MSi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah memberikan pelajaran serta motivasi dan dinamika keilmuan.
5. Kepada kedua orang tua dan saudara-saudara kandung saya, yang telah membantu dan menyemangati saya dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyusun skripsi.
6. Teman-teman dan sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam menyusun skripsi.

7. Sahabatku yang selalu sabar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 28 Juli 2021

Febiana Tinzky Pratama Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAAN ii
PERNYATAAN KEASLIAN iv
PERNYATAAN PUBLIKASI UNIVERSITAS v
PERNYATAAN PUBLIKASI FAKULTAS vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
INTISARI x
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Pertanyaan Penelitian 6
1.4 Tujuan Penelitian 6
1.5 Manfaat Penelitian 7
BAB II 8
TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Perilaku Organisasi 8
2.1.2 Kinerja Sumber Daya Manusia 9

2.1.3 Kepemimpina Islami 10
2.1.4 Komitmen Organisasi 13
2.1.5 *Organizational Citizenship Behaviour* 15
2.3 Kerangka Pemikirian 17
BAB III 18
METODOLOGI PENELITIAN 18
3.1 Jenis Penelitian 18
3.2 Populasi Dan Sampel 18
3.2.1 Populasi 18
3.2.2 Sampel 18
3.3 Sumber Data 19
3.4 Metode Pengumpulan Data 19
3.6 Teknik Analisis 21
3.6.1 Uji Partial Least Square (PLS) 21
3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda 23
3.6.3 Uji t (Parsial) 24
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2) 24
3.6.5 Uji Sobel Test 25
BAB IV 26
HASIL DAN PEMBAHASAN 26
4.1 Analisis Deskripsi Responden 26
4.2 Analisis Deskriptif Variabel 27
4.2.1 Kepemimpinan Islami 28
4.2.2 Komitmen Organisasi 30
4.2.3 *Organizational Citizenship Behaviour* 31
4.2.4 Kinerja Sumber Daya Manusia 33
4.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) 34
4.3.1 *Convergent Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE) 35

4.3.2 *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* 37
4.4 Uji Model Struktural (*Inner Model*) 39
4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2) 39
4.4.5 Analisis Jalur PLS *Alogarithm* 41
4.5 Pembahasan Hasil 44
4.6 Uji Kualitas Pengukuran 45
4.7 Uji Analisis Hipotesis (Uji t *Test*) 48
4.8 Uji Mediasi (*Indirect Effect*) 53
4.9 Pembahasan 54
BAB V 59
PENUTUP 59
5.1 Kesimpulan 59
5.2 Saran 60
5.3 Keterbatasan dan Agenda Perisetan Mendatang 61
DAFTAR PUSTAKA 62
LAMPIRAN 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis 17
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Jalur Alogaritma PLS 41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Realisasi Produksi Handuk Tahun 2017 & Tahun 2018 3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian 20
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskripsi Responden 26
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami 29
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi 30
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif Organizational Citizenship Behaviour 31
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia 33
Tabel 4. 6 Koefisien Convergent Validity Instrumen 35
Tabel 4. 7 Koefisien Average Variance Extracted 36
Tabel 4. 8 Koefisien Cross Loadings, Composite Reliability dan Cronbach Alpha ... 37
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi 40
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Data Penelitian Uji t 48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Mediasi 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner 65
Lampiran 2 Tabulasi Data 68
Lampiran 3 Analisis Outer Model 80
Lampiran 4 Analisis Inner Model 82
Lampiran 5 Uji Mediasi 83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat dunia perdagangan serta pengaturan ekonomi dunia atau pemahaman atau penilaian MEA (ASEAN Financial Community) memberdayakan para pemain untuk lebih kompetitif. Untuk dapat memenangkan persaingan dalam dunia perdagangan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, Perseroan sangat membutuhkan perwakilan dalam menjalankan latihannya agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Performa berasal dari kata *performance* yang berarti pelaksanaan pekerjaan atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Pengertian pelaksanaan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Sependapat dengan Nurlaila (2012) menyatakan bahwa datangnya pelaksanaan adalah jumlah atau kualitas sesuatu atau pemberian yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kewenangan dalam dunia yang berkeadilan, perintis harus menjalankan kewenangannya berpedoman aturan yang dibuat bersama antara bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya (agen) dengan perintis. Nawawi (2014) menyatakan bahwa *leadership* Islam terisolasi menjadi dua, yaitu pemahaman dan pemahaman dunia lain Islam.

Leadership dalam dunia islam adalah kapasitas untuk melaksanakan dan menanggalkan pengingkaran terhadap Allah SWT, baik yang dilakukan secara bersama-sama maupun secara eksklusif, dengan kata lain otoritas adalah kapasitas untuk mewujudkan segala kehendak Allah. Allah SWT yang telah mengabarkan kepada-Nya melalui Nabi-Nya Muhammad SAW, sedangkan *leadership*dalam arti eksperimental adalah apa yang dilakukan manusia dalam kehidupan bermasyarakat sebagai upaya untuk mewujudkan kebersamaan.

Wetson (2012) berpendapat bahwa komitmen adalah keinginan seorang wakil untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Gibson (2011) menyatakan bahwa komitmen representatif dapat berupa perasaan pengakuan, ketergantungan dan asosiasi yang dianggap sebagai suatu unit organisasi atau organisasi. Dalam ekspansi, juga berarti memperluas kemauan seseorang untuk membutuhkan aktivitas untuk memenuhi komitmen dalam kategori tertentu, yang mampu membuat penilaian diri organisasi sehingga bersifat hibah. Feldman (2011) menyatakan bahwa komitmen pekerja dapat berupa kecenderungan seseorang untuk mengikutsertakan dirinya dalam apa yang dilakukannya dengan keyakinan bahwa latihan yang dilakukannya bermakna.

Sependapat dengan Aldag dan Resckhe (2012), perilaku kewargaan organisasional adalah komitmen seseorang dalam melampaui bagian dalam lingkungan kerja. Perilaku kewargaan organisasi mencakup beberapa perilaku menghitung membuat perbedaan orang lain, menjadi sukarelawan untuk pesanan tambahan, mematuhi aturan dan strategi lingkungan kerja. Perilaku ini secara garis besar mencakup penghargaan terhadap pekerja yang merupakan salah satu bentuk perilaku

prososial, khususnya perilaku sosial yang positif, bernilai dan signifikan dan akomodatif. Organ (2011) menyatakan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku orang yang bebas, tidak secara spesifik atau tegas terkait dengan kerangka kompensasi dan dapat memajukan kerja organisasi yang menarik.

CV. Bahtera Laju merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi handuk yang berada di Kota Semarang, CV. Bahtera Laju sangat memahami keinginan konsumen, dimana dari produk yang dijual harus memiliki kualitas yang bagus agar konsumen memiliki keinginan untuk membeli oleh karena itu CV. Bahtera Laju mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawan produksi, namun menurut manajer bagian produksi CV. Bahtera Laju berjalannya waktu target yang telah dibebankan kepada karyawan produksi handuk CV. Bahtera Laju mengalami penurunan kinerja, hal tersebut tentunya tidak diinginkan oleh CV. Bahtera Laju, penurunan tersebut terkonklusi pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Realisasi Produksi Handuk Tahun 2017 & Tahun 2018

Bulan	Target		Realisasi		Prosentase Realisasi Produksi		Keterangan
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Januari	945.000	1.155.000	875.623	962.309	92,66	83,32	-9,34
Februari	945.000	1.155.000	923.817	984.528	97,76	85,24	-12,52
Maret	945.000	1.155.000	915.631	1.009.828	96,89	87,43	-9,46
April	945.000	1.155.000	903.819	999.782	95,64	86,56	-9,08
Mei	945.000	1.155.000	899.571	991.662	95,19	85,86	-9,33
Juni	945.000	1.155.000	893.264	985.624	94,53	85,34	-9,19
Juli	945.000	1.155.000	887.812	987.618	93,95	85,51	-8,44
Agustus	945.000	1.155.000	899.027	975.613	95,14	84,47	-10,67
September	945.000	1.155.000	895.912	912.602	94,81	79,01	-15,79
Oktober	945.000	1.155.000	893.381	978.609	94,54	84,73	-9,81
November	945.000	1.155.000	890.121	987.265	94,19	85,48	-8,72
Desember	945.000	1.155.000	903.781	912.875	95,64	79,04	-16,60
		Jumlah			1140,93	1011,98	-128,95

Rata-rata	95,08	84,33	-10,75

Sumber: CV. Bahtera Ladju Semarang,2019

Tabel 1.1 merupakan realisasi produksi handuk oleh karyawan CV. Bahtera Ladju Semarang selama dua tahun terakhir, dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi handuk tidak mampu mencapai dari target yang telah ditetapkan oleh CV. Bahtera Ladju Semarang, masalah tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja sumber daya manusia produksi handuk CV. Bahtera Ladju Semarang. Sikap kepedulian terhadap sesama karyawan (*altruisme*) serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap penyelesaian tugas yang diberikan (*conscientiousness*). Penerapan orientasi risiko sebagai pertimbangan penentuan keputusan manajerial oleh para pemimpin instansi untuk meminimalkan kemungkinan kerugian mendorong peningkatan sikap *sportsmanship* atau rasa menerima tugas dengan sepenuh hati oleh karyawan serta *civic virtue* atau partisipasi kuat karyawan untuk mencapai tugas organisasi untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kerugian bagi instansi. Penerapan orientasi pada proses kerja guna menghasilkan hasil kerja terbaik oleh pemimpin instansi berdampak terhadap peningkatan nilai *courtessy* atau sikap saling membantu dan kooperatif antara karyawan serta memotivasi karyawan untuk menciptakansuasana kerja yang kondusif secara berkelanjutan atau sikap *peacekeeping.* Sikap orientasi kemampuan

Konklusi riset Wiwiek Harwiki (2015) yang berjudul *the impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employee performance in women cooperatives* yang

menggunakan metode *partial least square* dengan sampel sejumlah 40 orang karyawan meng*konklusi*kan bahwa *servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship* behavior berdampa kpositif dan signifikan pada employee performance sedangkan konklusi riset Ali Muhtasom *et al* (2017) yang berjudul i*nfluence of servant leadership, organizational citizenship behaviour on organizational culture and employee performance at Star Hotel in Makassar* yang menggunakan metode *partial least square* dengan sampel sejumlah 317 orang karyawan meng*konklusi*kan bahwa *organizational citizenship behaviour on organizational culture* berdampak positif dan signifikan pada *employee performance* namun variabel *servant leadership berdampak* positif dan tidak signifikan *pada employee performance.*

Berpedoman latar belakang diatas riset ini akan mengambil judul **"MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI *PADA* KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Pada Karyawan Produksi Handuk CV. Bahtera Ladju Semarang)**".**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dari riset ini berawal dari konklusi riset yang inkonsistensi dengan konklusi riset yang direalisasikan oleh Wiwiek Harwiki (2015) dan Ali Muhtasom et al (2017) mengatakan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut konklusi riset yang

direalisasikan oleh Miftachul Jannah et al (2015) mengatakan kepemimpinan islami tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan konklusi yang didapat tersebut menimbulkan adanya research gap maka muncullah variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kepemimpinan islami yang akan diuji apakah menjadi variabel intervening apa tidak.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian diajukan pada riset ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada riset ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada komitmen karyawan.

2. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*.
3. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.
4. Menganalisis apakah komitmen karyawan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.
5. Menganalisis apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

Konklusi riset ini diharapkan mampu memberikan keuntungan serta pemanfaatan dari tinjauan illmiah dan realita antara lain:

1. Kegunaan teoritis yaitu konklusi didalam riset ini mampu memberikan penjabaran yang lebih ilmiah dan eksplisit terkait konsepsi nilai krusial dari manajemen karyawan.
2. Kegunaan praktis yaitu konklusi riset ini dapat menjadi bahan analisa dan saran evaluatif terhadap manajemen HRD CV. Bahtera Ladju Semarang guna menghasilkan keputusan manjerial yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi ialah pemikiran yang mempertimbangkan perilaku manusia mulai dari perilaku orang, berkumpul dan organisasi, serta dampak perilaku seseorang terhadap latihan organisasi di mana mereka akan melakukan atau bergabung dengan organisasi. Perilaku organisasi dapat menjadi bidang pemikiran yang mengamati dampak orang, berkumpul dan perilaku perilaku dalam struktur organisasi dengan tujuan mendapatkan informasi yang berharga untuk membuat langkah kecukupan organisasi. Perilaku organisasi adalah ajaran yang mempertimbangkan bagaimana perilaku seharusnya pada tingkat orang, pada tingkat berkumpul, dan pengaruhnya terhadap pelaksanaan (baik orang, berkumpul, dan kinerja organisasi).

Toha (2013) menyatakan bahwa apa yang tersirat dari perilaku organisasi dapat menjadi pertimbangan termasuk sudut pandang perilaku manusia dalam suatu organisasi. perilaku organisasi bisa menjadi istilah umum yang menunjukkan sikap dan perilaku orang dan kelompok dalam organisasi, yang berkaitan dengan pemikiran yang tepat dari keadaan pikiran dan perilaku, baik individu maupun interpersonal dalam konteks organisasi.

Robbins (2012) menyatakan bahwa perilaku organisasi dapat menjadi bidang pemikiran tentang pengaruh orang, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan menerapkan informasi tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

2.1.2 Kinerja Sumber Daya Manusia

Performa kerja berasal dari kata work execution yang berarti pelaksanaan pekerjaan atau prestasi sejati yang dicapai oleh seseorang. Pengertian pelaksanaan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sependapat dengan Nurlaila (2012) menyatakan bahwa datangnya pelaksanaan adalah jumlah atau kualitas sesuatu atau pemberian yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Penggambaran performa kerja mencakup tiga komponen penting, yaitu target, tindakan, dan evaluasi spesifik. memutuskan tujuan dari setiap unit organisasi bisa menjadi prosedur untuk membuat langkah-langkah performa kerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan dampak bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan dari masing-masing perwakilan, meskipun tujuan tersebut cukup, karena memerlukan suatu tingkat, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Beberapa klasifikasi teoritis menjelaskan hampir semua variabel yang mempengaruhi eksekusi baik sebagai orang atau sebagai orang yang ada dan bekerja di suatu lingkungan. Sebagai pribadi, setiap individu memiliki karakteristik dan ciri-ciri baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan orang-orang yang berada di dalam

lingkungan tersebut, keberadaan dan perilakunya tidak dapat dicek dari lingkungan tempat mereka tinggal atau bekerja. Menurut Ilyas (2013), secara teoritikal ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dan pelaksanaan kerja, yaitu faktor orang, faktor organisasi, dan faktor mental. Tiga kelompok faktor mempengaruhi kumpulan kerja yang pada gilirannya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan berkaitan dengan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mewujudkan suatu jabatan atau tugas.

Cascio (2012) mengklasifikasikan bahwa performa kinerja mampu dikalkulasi menggunakan beberapa parameter penting antara lain:

1. Relevan (*relevance*)
2. Sensitivitas (*sensitivity*)
3. Reliabilitas (*reliability*)
4. Akseptabilitas (*acceptability*)
5. Praktis (*practicality*)

2.1.3 Kepemimpina Islami

Kepemimpinan dalam dunia hukum, perintis harus menjalankan pemerintahannya berpedoman aturan yang dibuat bersama antara bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya (agen) dengan pelopor. Secara garis besar, seorang pelopor dalam Islam harus menghargai individu dan berdiri di ujung tombak dari semua masalah. Kewenangan atau pemerintahan dalam bahasa Arab disebut khilafah, imarah, ziamah dan imamah. Nawawi (2014) menyatakan bahwa otoritas Islam dipisahkan menjadi dua, yaitu pemahaman Islam dunia lain dan pemahaman

observasional. Kewenangan menyetujui pemahaman Islam dunia lain adalah kemampuan untuk melaksanakan perintah dan larangan untuk melepas Allah SWT, baik yang dilakukan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, dengan kata lain wewenang adalah kemampuan untuk mewujudkan segala kehendak Allah SWT yang telah diinformasikan melalui-Nya. Pembawa bendera Muhammad SAW, sedangkan kewenangan yang sesuai dengan pengertian eksperimental adalah tindakan yang dilakukan oleh orang-orang dalam kehidupan bermasyarakat sebagai upaya untuk mewujudkan kerukunan.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan adalah gerak mengarahkan, mengarahkan, mengarahkan, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Gerakan ini menunjuk pada penciptaan kemampuan untuk mewujudkan tuntutan mereka dalam lingkungan orang-orang yang didorong dalam upaya untuk mencapai keridhaan Allah SWT di dunia ini dan di dalam mulai sekarang. Tasmara (2014) menyatakan bahwa dalam mewujudkan kewibawaan yang berhasil dan diridhoi oleh Allah SWT dengan identitasnya sebagai seorang penyembah, ia harus menampilkan sikap dan perilaku yang mengikuti:

1. Imamah (Imam) yang bisa menjadi seorang individu yang mampu menjadi gambaran bagi individunya, memuat alasan dan pengantar yang jelas di mana tentu saja organisasi yang dipimpinnya.
2. Khilafah (kholifah), khususnya orang-orang yang tampil terang-terangan sebagai bagian dari demonstrasi, dan kadang-kadang di belakang untuk memberikan dukungan sedangkan mengikuti kemauan dan tujuan yang

diidamkan oleh pelopornya, hal ini sering dilakukan selama sesuai dengan tujuan. dari organisasi yang dipimpinnya.

3. Ulul Amri, boleh jadi orang perseorangan yang diberi nama untuk diberkahi perdagangan (percaya), dalam mengatur agar dapat mengawasi suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Ri'ayah, lebih spesifiknya seorang perintis harus memiliki sifat menopang individunya dan sangat memperhatikan para pionir organisasi yang dipimpinnya dan dalam satu majelis dengan Ri'ayah, Rasulullah SAW pernah bersabda bahwa setiap kamu adalah Ri 'ayah dan setiap perintis akan dimintai pertanggungjawaban. membalas administrasinya (HR Al-Bukhari).

Kepemimpinan islami memiliki keunggulan dibandingkan dengan pertunjukan otoritas dimana preferensi leadership Islam meliputi:

1. *Leadership* dalam Islam, memanfaatkan wawasan yang tinggi akan dapat diperiksa, mengevaluasi keadaan dan kondisi apa yang tercipta dalam masyarakat yang akan digunakan untuk bertindak berpedoman wawasan dan sentimen. Dibedakan dengan kewibawaan seorang perintis yang ditentukan berpedoman karakter seseorang.
2. *Leadership* dalam Islam dipandang sebagai suatu perintah dimana seorang pionir pada dasarnya mengemban perintah Allah SWT sekaligus ketertiban masyarakat. Keyakinan berisi hasil yang diawasi dengan penuh perhatian sesuai dengan keinginan dan kebutuhan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Gibson (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berupa sentimen pengakuan, kepercayaan dan afiliasi yang dianggap sebagai unit organisasi atau organisasi. Perpanjangan juga menyiratkan perluasan kesiapan seseorang untuk meminta latihan pemenuhan komitmen dalam kategori tertentu, yang dapat membuat penilaian diri organisasi menjadi hibah. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berupa kecenderungan seseorang untuk mengikutsertakan dirinya dalam apa yang dilakukan dengan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu penting dan penting. Robbins (2013) menyatakan bahwa komitmen mungkin merupakan pengaturan selanjutnya yang mempengaruhi penugasan di masa depan dengan kerangka waktu yang panjang untuk mengawasi keinginan manajer.

Komitmen organisasi dibentuk dari keberadaan seseorang dalam memahami keadaan dan kondisi organisasi, dengan cara ini membentuk pegangan mental yang kokoh, yang mampu menjiwai semangat atau keinginan dalam organisasi dengan berusaha menjalankan segala aktivitas organisasi dengan segenap tenaga dan tanpa lelah. konsistensi. Pemahaman ini muncul dari rasa kepedulian yang tetap untuk menciptakan perubahan yang luar biasa pada kondisi fisik dan non-fisik organisasi. Di dalam organisasi, pekerja adalah awal dari kemenangan atau kekecewaan dalam mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki tujuan pekerja dalam membina kepastian dan organisasi, dan keinginan untuk tetap bersama atau meninggalkan perusahaan pada kesimpulan pembolosan dan pergantian perwakilan. Mengenai pengukurannya, Meyer dan Allen (2012) mendefinisikan tiga ukuran komitmen organisasi, yaitu: sentimentalitas, kontinuitas, dan tata kelola. Hal ketiga ini lebih tepatnya dikomunikasikan sebagai komponen atau ukuran komitmen organisasi, dari jenis-jenis komitmen organisasi. Hal ini sering disebabkan oleh hubungan organisasi individu dengan mencerminkan tingkat yang berbeda dari tiga pengukuran:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan antusias individu dengan organisasi, kesempatan dengan organisasi, dan penyertaan individu dengan latihan di dalam organisasi. Individu organisasi dengan tinggi penuh komitmen perasaan akan terus menjadi individu organisasi karena mereka memiliki keinginan untuk melakukannya.
2. *Continuance commitment* terkait dengan kesadaran bahwa individu dari organisasi akan mengalami kemalangan jika mereka keluar dari organisasi. Individu organisasi dengan komitmen kelanjutan yang tinggi akan terus menjadi individu organisasi karena mereka memiliki keharusan untuk menjadi individu organisasi.
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada di dalam organisasi. Individu organisasi dengan komitmen regulasi

yang tinggi akan tetap menjadi individu dalam organisasi karena mereka merasa harus berada di dalam organisasi.

2.1.5 *Organizational Citizenship Behaviour*

Sependapat dengan Mangkunegara (2013), perilaku kewargaan organisasional adalah komitmen seseorang dalam melampaui persyaratan bagian-bagian dalam lingkungan kerja. Perilaku kewargaan organisasi mencakup beberapa perilaku menghitung membuat perbedaan orang lain, menjadi sukarelawan untuk pesanan tambahan, mematuhi aturan dan strategi lingkungan kerja. Perilaku ini menguraikan termasuk penghargaan pekerja yang merupakan salah satu kerangka perilaku prososial, khususnya perilaku sosial yang positif, berguna dan signifikan dan akomodatif.

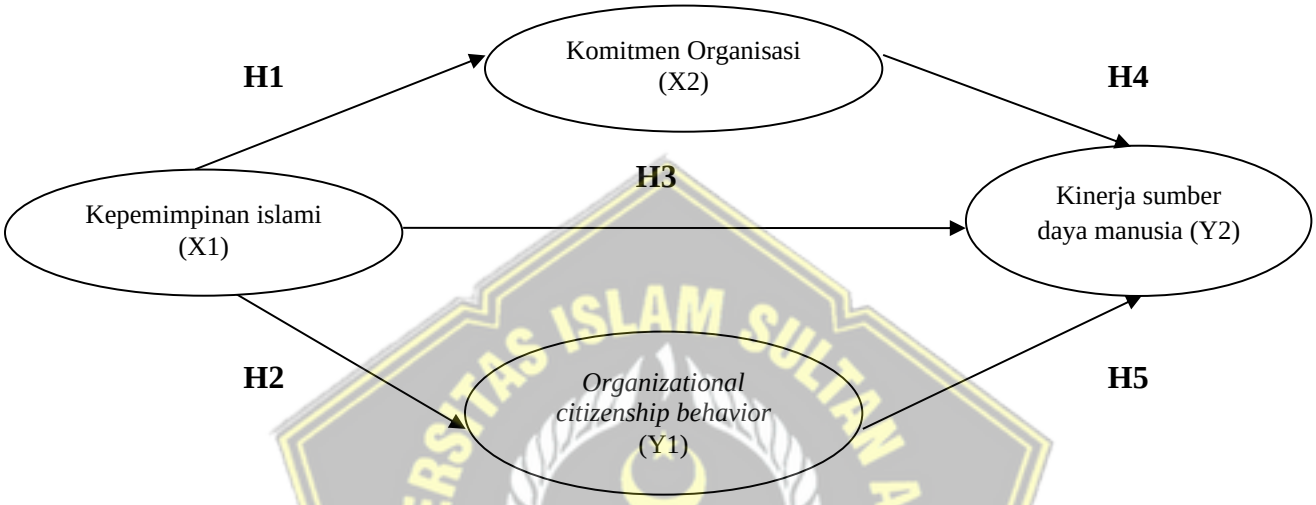
Organ (2011) menyatakan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku orang yang bebas, tidak langsung atau tegas terkait dengan kerangka kerja remunerasi dan dapat memajukan kerja organisasi yang layak. Perilaku kewargaan organisasional sebagai perilaku individu yang bebas (opsional), yang tidak secara spesifik dan tegas digaji oleh kerangka keberpihakan formal dan yang umumnya mendukung kelangsungan fungsi organisasi. Ini bebas dan disengaja, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh sebagian kebutuhan atau penggambaran pekerjaan, yang jelas berpedoman kontrak dengan organisasi; tetapi sebagai pilihan individu.

Allison (2012) mengkonklusikan OCB dapat terkalkulasi dengan menggunakan beberapa parameter penting antara lain:

1. *Altruism* adalah perilaku membuat perbedaan pekerja lain tanpa menahan diri pada tugas yang berkaitan erat dengan cita-cita operasi organisasi
2. *Civic virtue* menandakan kerjasama yang disengaja dan meningkatkan kapasitas organisasi baik secara profesional dan sosial.
3. *Conscinetiousness* bersifat melaksanakan bagian prasyarat yang melampaui standar
4. *Sportmanship* mengandung pantangan untuk tidak merugikan organisasi yang berakibat munculnya masalah.

2.3 Kerangka Pemikirian

Kerangka pemikiran riset didasarkan pada hasil analisa dan perumusan hipotesis tervisualisasi pada gambar berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Realisasi atas analisa riset ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai keterkaitan hubungan antara aspek eksogen aspek enodgen riset berupa Berpedoman pada penjabaran ini maka diperoleh konklusi bahwa riset ini diaplikasin sebagai riset tipe eksplanatori.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang dianalisa pada studi ini mencakup seluruh karyawan produksi CV. Bahtera Ladju yang berjumlah 132 orang.

3.2.2 Sampel

Metode sampel riset yang diimplementasikan pada riset ini adalah *sampling purposif* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan berstatus tetap
2. Karyawan berusia minimal 18 tahun

Setelah melakukan observasi *purposive sampling* maka terbukti kues yang terisi dengan baik sebanyak 132 kues sehingga diperoleh nilai populasi sebesar 132. Untuk memperoleh nilai sampel ideal digunakan kalkulasi rumus slovin sebagai berikut:

Keterangan:

n = jumlah sampel.

e = toleransi kesalahan maksimum sebesar 5%

N = populasi

$$n = \frac{132}{1 + (N.e| \quad |2)}$$

$$n = \frac{132}{1 + (132.0{,}05| \quad |2)}$$

$n = 99{,}25$ dibulatkan menjadi 100 responden

Pengawaan kinerja untuk responden sebanyak 100 orang tersebut dilakukan oleh tiga orang supervisor dengan supervisor A sebanyak 35 orang, supervisor B 35 orang dan supervisor C sebanyak 30 orang.

3.3 Sumber Data

Data-data riset yang dianalisa pada studi ini bersumber dari observasi lapangan langsung sehingga disebut data primer dan data yang bersumber dari studi dokumen sehingga tergolong data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sependapat dengan Ferdinand (2014) dikomunikasikan bahwa gambaran atau daftar pertanyaan dapat berupa serangkaian pertanyaan yang secara koheren terkait dengan pertanyaan tentang masalah, dan setiap alamat merupakan jawaban yang

memiliki makna dalam menguji teori. Sependapat dengan Arikunto (2013), studi atau studi mungkin berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada individu lain yang bersedia menjawab menyetujui permintaan klien. Akibatnya gambaran mungkin daftar pertanyaan yang diselenggarakan oleh pemeriksa di mana setiap alamat berhubungan dengan masalah pemeriksaan. Gambaran tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintai jawaban.

3.5 Variabel Penelitian Dan Indikator

Penjabaran terkait variabel penelitian dan indikator riset yang dipergunakan periset menuliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Penelitian	Sumber	Skala
1.	Kepemimpinan islami	Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin organisasi dengan mengedepankan nilai-nilai syariat Islam dalam mengelola karyawan maupun menetapkan keputusan manajerial organisasi	1. Berorientasi karakter 2. Berorientasi pada resiko 3. Berorientasi pada proses 4. Berorientasi pada kemampuan karyawan	Wiwik Harwiki (2015)	*Likert*
2.	Komitmen organisasi	Keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi	1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.	Wiwik Harwiki (2015)	*Likert*

3.	*Organizational citizen behavior*	Perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung	*1. Altruism* *2. Conscientiousness* *3. Sportmanship* *4. Courtessy* *5. Civic Virtue* *6. Peacekeeping* *7. Cheerleading*	Wiwik Harwiki (2015)	*Likert*
4.	Kinerja sumber daya manusia	Kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan	1. Sifat 2. Perilaku 3. Kompetensi 4. Pencapaian tujuan 5. Potensi perbaikan	Wiwik Harwiki (2015)	*Likert*

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Partial Least Square (PLS)

Ghozali (2013) menyatakan Fractional Slightest Square (PLS) bisa menjadi strategi ekspositori yang solid karena tidak menerima bahwa analis perlu mengukur skala tertentu dan alasan Fractional Slightest Square (PLS) adalah untuk membantu mendorong harga faktor tidak aktif untuk tujuan harapan. Senada dengan Ferdinand (2014) menyatakan keuntungan lain yang diperoleh dengan memanfaatkan Halfway Slightest Square (PLS) berpedoman perubahan atau Halfway Slightest Square (PLS) dalam memberikan kemampuan untuk melakukan investigasi jalan dengan faktor tidak aktif. Penyelidikan ini sering disinggung sebagai momen pemeriksaan multivariat. Beberapa istilah umum yang digunakan dalam pemikiran. Ide membangun bisa menjadi konsep yang menciptakan definisi konseptual tetapi tidak secara spesifik (bersifat laten), tetapi diukur dengan pengukur berpedoman indikator. Membangun mungkin merupakan persiapan atau peristiwa dari suatu persepsi yang didefinisikan dalam

kerangka konseptual dan memerlukan penanda untuk memperjelasnya. Langkah-langkah strategi (PLS) yang dilakukan dalam pertimbangan ini adalah sebagai berikut:

1. Uji kecocokan model (*Goodness of Fit*)
2. Uji kecocokan model pengukuran (*Outer Model*) yaitu uji kecocokan model pengukuran (*fit test of measurement model*) adalah uji kecocokan pada outer model dengan melihat validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). V

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian PLS menggunakan program WarpPLS sebagai berikut:

1. Mengcopy semua data yang ada di Ms. Excel kemudian buka Ms. Excel yang baru dengan menggunakan *sheet 1* saja dan data yang dicopy tadi dipaste ke Ms. Excel yang baru.
2. Save data yang ada di Ms. Excel yang baru dengan menggunakan *save as type* "text (tap delimited)" setelah itu isi nama file sesuai dengan kemauan kita.
3. Buka aplikasi Warp PLS klik *proceed to use software* maka akan muncul tampilan step by step yang akan dilakukan pada layar computer atau laptop.
4. Klik dan pilih *proceed to step 1* kemudian klik *create project file* pilih file data yang akan digunakan untuk PLS.
5. Klik dan pilih *proceed to step 2* kemudian klik *read from file* dan pilih file setelah itu klik *open□next□finish□yes.*

6. Klik dan pilih *proceed to step 3* kemudian klik *pre proceed data* dan muncul data yang akan kita gunakan untuk pengujian PLS setelah itu klik *yes□ok.*
7. Klik dan pilih *proceed to step 4* kemudian klik *define SEM model* selanjutnya membuat model dengan mengklik latent variable options pilih create latent variable dan masukkan indicator pembentuk variabel X1 setelah itu dikasih nama X1□save□save *latent variable settings* dilanjutkan ke variable lainnya.
8. Menghubungkan antar variable klik *direct link options* pilih *create link options* kemudian klik 2 variabel yang akan dihubungkan setelah itu akan muncul panah diantara 2 variabel yang dihubungkan dilanjutkan ke variabel lainnya setelah itu diatur atau dirapikan sesuai yang diinginkan dilanjutkan klik *model options□save model and close□ok*
9. Klik dan pilih *proceed to step 5* kemudian klik *perform SEM analysis* dan hasil dari pengujian part analisis akan keluar.

3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018) menjabarkan bahwa analisa regresi (regression analysist) diimplementasikan guna mengidentifikasi seberapa besar nilai dampak serta sifat pengaruh yang diberikan aspek eksogen terhadap aspek endogen riset dipedomankan atas nilai koefisien terstandarisasi (beta) yang diperoleh dari hasil analisis data. Berikut model persamaan regresi riset yang digunakan:

1. $X_2 = b_1X_1 + e$
2. $Y_1 = b_1X_1 + e$

3. $Y_2 = b_1X_1 + b2X_2 + b3Y_1$

Keterangan :

Y3 : Kinerja sumber daya manusia

Y2 : Komitmen organisasi

Y1 : *Organizational citizenship behavior*

X : Kepemipinan islami

b : Koefisien regresi

3.6.3 Uji t (Parsial)

Uji hipotesis riset dimaksudkan untuk mengetahui apakah dugaan riset ilmiah terbukti secara konklusif atau tidak. Terbukti tidaknya hipotesis dipedomankan atas nilai indeks kalkulasi ketepatan pengukuran dimana nilai batas terbuktinya hipotesis adalah sebesar 95 % (Ghozali, 2011:98) dan nilai kalkulatif sebesar 95 % ini membuktikan dugaan ilmiah riset diterima.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa determinan *value* (R^2 diajkukan untuk mengidentifikasi seberapa kuat kapabilitas aspek eksogen untuk tiap model regresi riset dalam menjabarkan nilai aspek endogennya. Nilai determinan yang tinggi menandakan kapabilitas penjabaran aspek eksogen tinggi. Hasil berlaku sebaliknyna ketika nilai determinan semakin rendah sehingga tingkat keakurasian penjabaran menjadi rendah yang berpotensi menimbuilkan kelemahan hasil riset.

3.6.5 Uji Sobel Test

Sobel test bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dilakukan menggunakan prosedur yang uji Sobel (*Sobel Test*) Dimana dalam uji ini sebuah variabel dapat dikatan sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut berpengaruh terhadap hubungan aspek eksogen dan enfdogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada sektor produksi handuk CV. Bahtera Ladju dengan jumlah sebanyak 100 responden. Penjabaran mengenai deskripsi kriteria responden dibagi menjadi 3 kriteria yaitu usia, jeniss kelamin dan pendidikan terakhir dengan hasil dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Analisis Deskripsi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Prosentase
1.	Usia		
	18-20 Tahun	47	47 %
	21-25 Tahun	35	35 %
	26-30 Tahun	18	18 %
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	37	37 %
	Perempuan	63	63 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA Sederajat	45	45 %
	Sarjana D3	34	34 %
	Sarjana S1	21	21 %
	Jumlah Responden	100	100 %

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskripsi responden diketahui bahwa dari segi usia, karyawan dengan usia 18 hingga 20 tahun berjumlah paling dominan yaitu 47 karyawan. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di sektor produksi CV.

Bahtera Ladju masih berusia muda dan mampu bekerja secara lebih optimal. Sementara karyawan dengan usia 26 hingga 30 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 18 karyawan. Ditinjau dari segi jenis kelamin, karyawan perempuan berjumlah lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki yaitu sebanyak 63 orang, sementara karyawan laki-laki sebanyak 37 orang. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan produksi CV. Bahtera Ladju didominasi perempuan karena sektor produksi handuk mengarah pada sektor *garment*.

Ditinjau dari segi pendidikan terakhir, jumlah karyawan yang merupakan tamatan SMA sederajat berjumlah paling dominan yaitu 45 orang sementara karyawan yang merupakan tamatan sarjana S1 berjumlah paling sedikit yaitu 21 orang. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merupakan tamatan SMA sehingga bekerja langsung di bagian produksi sementara karyawan yang merupakan tamatan Sarjana S1 cenderung lebih banyak bekerja di bagian manajerial sehingga karyawan sarjana S1 yang bekerja di bagian produksi berjumlah paling sedikit.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dimaksudkan untuk memberikan penjabaran awal mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian yaitu kepemimpinan islami, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour* dan kinerja sumber daya manusia melalui nilai rata-rata jawaban yang dikategorikan menjadi 5 kelas melalui perhitungan sebagai berikut:

I = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) : Jumlah Kategori Kelas

I = (5-1):5

I = 4:5 = 0,8

1. Kategori Sangat Rendah = 1,00 – 1,80
2. Kategori Rendah = 1,81 - 2,60
3. Kategori Sedang = 2,61 – 3,40
4. Kategori Tinggi = 3,41 – 4,20
5. Kategori Sangat Tinggi = 4,21 – 5,00

Hasil analisis deskriptif variabel dijelaskan pada keterangan-keterangan sebagai berikut:

4.2.1 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan islami diukur menggunakan indikator berorientasi karakter, berorientasi risiko, berorientasi proses dan berorientasi kemampuan karyawan. Pada CV. Bahtera Ladju terdapat 3 Supervisor yang ditugaskan untuk melakukan pengawasan pada karyawan bagian produksi. Supervisor tersebut masing-masing diberikan bagian jumlah karyawan yang berbeda untuk melakukan pengawasan karyawan bagian produksi. Yang pertama ada Ibu Sulistiani Wibawa sebagai Supervisor 1 yang melakukan pengawasan kepada 35 orang karyawan bagian produksi. Yang kedua ada Ibu Lili Ariyani sebagai Supervisor 2 yang melakukan pengawasan kepada 35 orang karyawan bagian produksi. Yang ketiga ada Bapak Naga Samudra Wibawa sebagai Supervisor 3 yang melakukan pengawasan kepada 30 orang karyawan bagian produksi. Supervisor yang berjumlah 3 orang tersebutlah yang ditanggapi pada Variabel Kepemimpinan Islami oleh karyawan bagian produksi di CV. Bahtera Ladju Semarang.

Berikut tabel hasil analisis deskriptif kepemimpinan islami:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Berorientasi karakter	1	5	66	264	23	69	10	20	0	0	3.58
2.	Berorientasi risiko	3	15	71	284	15	46	11	22	0	0	3.67
3.	Berorientasi proses	5	25	59	236	30	90	5	10	1	0	3.61
4.	Berorientasi kemampuan karyawan	5	25	53	212	33	99	9	18	0	0	3.54
	Nilai Rata-Rata Keseluruhan											3.60

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif kepemimpinan islami diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh indikator sebesar 3,60 sehingga termasuk pada kategori penilaian tinggi. Artinya implementasi kepemimpinan islami yang dilakukan pada lingkup organisasi CV. Bahtera Ladju sudah dilakukan dengan cukup optimal sehingga memperoleh penilaian tinggi dari para karyawan. Para pemimpin organisasi dinilai karyawan menerapkan perilaku orientasi karakter yang kuat dimana pemimpin organisasi memiliki nilai karakter yang tekun, religius serta berperilaku positif yang mampu memotivasi karyawan lainnya.

Para pemimpin organisasi memiliki nilai orientasi risiko yang tinggi dimana pemimpin instansi selalu menelaah dan mempertimbangkan kemungkinan adanya risiko pada setiap kegiatan operasional usaha yang dilakukan. Para pemimpin instansi

selalu berorientasi proses dimana proses kerja yang dilakukan oleh dirinya sendiri maupun karyawan dilakukan dengan baik sehingga menghasilkan nilai kinerja yang tinggi bagi organisasi. Para pemimpin instansi memperhatikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas agar dilakukan semaksimal mungkin diikuti dengan perilaku empati dan sosial tinggi pada sesama karyawan untuk menjalin hubungan positif antara sesama (*hablumminannas*).

4.2.2 Komitmen Organisasi

Analisa deskriptif nilai komitmen terjabarkan pada tabel sebagaimana demikian:

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi	12	60	66	264	21	63	1	2	0	0	3.89
2.	Kemauan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	12	60	64	256	20	60	4	8	0	0	3.84
3.	Keinginan kuat mempertahankan keanggotaan organisasi	20	100	62	248	17	51	1	2	0	0	4.01
	Nilai Rata-Rata Keseluruhan											3.91

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif komitmen organisasi diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh indikator sebesar 3,91 sehingga termasuk pada kategori penilaian tinggi. Artinya nilai komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan CV. Bahtera Ladju cukup tinggi. Para karyawan memiliki nilai kepercayaan dan

penerimaan yang atas tujuan dan nilai organisasi yang ditetapkan sehingga mendorong karyawan untuk meraih tujuan organisasi. Para karyawan memiliki kemampuan kuat dalam mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Para karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan sebagai bagian dari karyawan CV. Bahtera Ladju.

4.2.3 *Organizational Citizenship Behaviour*

Analisa deskriptif nilai OCB terjabarkan pada tabel sebagaimana demikian:

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	*Altruism*	10	50	42	168	44	132	4	8	0	0	3.58
2.	*Conscientiousness*	8	40	44	176	43	129	5	10	0	0	3.55
3.	*Sportmanship*	12	60	45	180	39	117	4	8	0	0	3.65
4.	*Courtessy*	3	15	55	220	40	120	2	4	0	0	3.59
5.	*Civic Virtue*	10	50	39	156	49	147	2	4	0	0	3.57
6.	*Peacekeeping*	6	30	47	188	44	132	3	6	0	0	3.56
7.	*Cheerleading*	6	30	45	180	46	138	3	6	0	0	3.54
	Nilai Rata-Rata Keseluruhan											3.58

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *organizational citizenship behaviour* diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh indikator sebesar 3,58 sehingga termasuk pada kategori penilaian tinggi. Artinya nilai *organizational citizenship behaviour* yang diterapkan para karyawan CV. Bahtera Ladju cukup tinggi.

Para karyawan memiliki nilai altruisme atau kepedulian yang tinggi terhadap sesama karyawan, mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan atau *conscientiousness* yang tinggi serta saling menerima tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati (memiliki nilai *sportmanship* tinggi).

Selain itu para karyawan senantiasa saling membantu di dalam penyelesaian masalah di lingkungan kerja bersama dengan rekan-rekan kerja lainnya sehingga mendorong nilai *courtessy* yang tinggi dalam diri karyawan. Para karyawan memiliki nilai *civic virtue* yang tinggi atau partisipatif yang optimal terhadap keberlangsungan organisasi, selalu menjaga hubungan damai dan suasana kerja kondusif (*peacekeeping*) serta saling menyemangati antara karyawan (*cheerleading*).

4.2.4 Kinerja Sumber Daya Manusia

Analisa deskriptif nilai kinerja SDM terjabarkan pada tabel sebagaimana demikian:

.Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Kuantitas Hasil Kerja Karyawan	6	30	42	168	46	138	6	12	0	0	3.48
2.	Kualitas Hasil Kerja Karyawan	7	35	44	176	47	141	2	4	0	0	3.56
3.	Tingkat Kompetensi Karyawan	8	40	43	172	42	126	7	14	0	0	3.52
4.	Tingkat Pencapaian Tujuan Organisasi	1	5	42	168	51	153	6	12	0	0	3.38
5.	Perbaikan Kinerja	5	25	38	152	52	156	5	10	0	0	3.43
	Nilai Rata-Rata Keseluruhan											3.47

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel kinerja sumber daya manusia diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh indikator sebesar 3,47 sehingga termasuk pada kategori penilaian tinggi. Artinya nilai kinerja sumber daya manusia yang diterapkan para karyawan CV. Bahtera Ladju cukup tinggi.

Karyawan CV. Bahtera Ladju mampu menyelesaikan beragam tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak organisasi dengan kuantitas yang tinggi. Para karyawan mampu bekerja dengan baik sehingga menghasilkan nilai kualitas kerja positif. Para karyawan mempunyai nilai kompetensi yang tinggi terhadap bidang pekerjaan yang dimiliki. Para karyawan mampu mencapai tujuan kerja organisasi yang ditetapkan pada periode pendek maupun periode jangka panjang. Selain itu para

karyawan juga senantiasa melakukan tindakan evaluatif untuk memperbaiki kinerjanya bagi organisasi.

4.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran atau *outer model* dimaksudkan untuk menganalisis nilai kecocokan dari model penelitian (*goodness of fit*) dengan didasarkan pada nilai uji validitas dan reliabilitas instrumen terhadap masing-masing konstruknya. Untuk uji validitas instrumen menggunakan indikasi nilai validitas konvergen (*convergent validity*) serta *average variance extracted* (AVE) untuk pengukuran konstruknya. Untuk uji reliabilitas instrumen menggunakan indikasi nilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk pengukuran konstruknya.

4.3.1 *Convergent Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Analisis *convergent validity* digunakan untuk mengidentifikasi tingkat validitas atau ketepatan instrumen kuesioner dalam menjelaskan variabel yang ditanyakan. Nilai *convergent validity* didasarkan pada koefisien *outer loading* dengan hasil yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Koefisien *Convergent Validity* Instrumen

Instrumen	Kepemimpinan Islami	Komitmen Organisasi	*Organizational Citizenship Behaviour*	Kinerja Sumber Daya Manusia
$Q_{1.1}$	0,903			
$Q_{1.2}$	0,847			
$Q_{1.3}$	0,713			
$Q_{1.4}$	0,873			
$Q_{2.1}$		0,601		
$Q_{2.2}$		0,798		
$Q_{2.3}$		0,848		
$Q_{3.1}$			0,822	
$Q_{3.2}$			0,846	
$Q_{3.3}$			0,894	
$Q_{3.4}$			0,853	
$Q_{3.5}$			0,808	
$Q_{3.6}$			0,749	
$Q_{3.7}$			0,738	
$Q_{4.1}$				0,858
$Q_{4.2}$				0,881
$Q_{4.3}$				0,853
$Q_{4.4}$				0,807
$Q_{4.5}$				0,860

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel koefisien *convergent validity* instrumen diketahui nilai *outer loading* dari masing-masing instrumen variabel bernilai > dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel memiliki nilai validitas yang cukup

tinggi. Artinya instrumen variabel terbukti tepat dalam menjabarkan variabel studi yang ditanyakan kepada responden..

Untuk hasil pengujian konstruk instrumen didasarkan pada nilai *average variance extracted* dengan hasil yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Koefisien *Average Variance Extracted*

No	Variabel	AVE
1.	Kepemimpinan Islami	0,701
2.	Komitmen Organisasi	0,572
3.	*Organizational Citizenship Behaviour*	0,668
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,726

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel koefisien *average variance extracted* diketahui nilai AVE untuk setiap variabel > 0,50. Ini artinya instrumen kuesioner variabel yang digunakan di dalam model penelitian terbukti mampu mengukur nilai konstruk variabel dengan cermat dan akurat. Mengacu pada keterangan hasil pengujian *convergent validity* dan *average variance extracted* maka diperoleh kesimpulan bahwa instrumen-instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian terbukti memenuhi syarat uji validitas konvergen.

4.3.2 *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*

Analisis validitas diskriminan digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan instrumen kuesioner yang digunakan dalam memprediksi nilai konstruk dari variabel-variabel yang diukur pada model penelitian yang digunakan. Nilai validitas diskriminan didasarkan pada koefisien *cross loading* dengan hasil yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Koefisien *Cross Loadings, Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

No	Variabel	Kepemimpinan Islami	Komitmen Organisasi	*Organizational Citizenship Behaviour*	Kinerja Sumber Daya Manusia
1.	Kepemimpinan Islami	0,903	0,297	0,485	0,483
2.	Komitmen Organisasi	0,348	0,848	0,436	0,548
3.	*Organizational Citizenship Behaviour*	0,486	0,377	0,894	0,553
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,587	0,505	0,563	0,881
	Composite Realibility	0,903	0,797	0,933	0,930
	Cronbachs Alpha	0,856	0,633	0,916	0,905

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel koefisien *cross loadings*, *composite reliability* dan *cronbach alpha* diketahui nilai *cross loadings* dari masing-masing konstruk variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan kosntruk variabel lainnya. Ini

artinya indikator-indikator yang menjadi instrumen kuesioner mampu memprediksi konstruk variabel terkait dengan lebih optimal dibandingkan konstruk tersebut dijelaskan melalui indikator yang berasal dari konstruk lainnya. Mengacu pada keterangan tersebut maka diperoleh penjelasan antara lain:

1. Nilai *cross loading* konstruk laten kepemimpinan islami sebesar 0,903 dan lebih tinggi dari nilai konstruk pada variabel lainnya. Ini artinya kepemimpinan islami memiliki nilai yang lebih besar jika diukur melalui indikator berorientasi karakter, berorientasi resiko, berorientasi proses dan berorientasi pada kemampuan karyawan.
2. Nilai *cross loading* konstruk laten komitmen organisasi sebesar 0,848 dan lebih tinggi dari nilai konstruk pada variabel lainnya. Ini artinya komitmen organisasi memiliki nilai yang lebih besar.
3. Nilai *cross loading* konstruk laten *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,894 dan lebih tinggi dari nilai konstruk pada variabel lainnya. Ini artinya *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai yang lebih besar jika diukur melalui indikator *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtessy*, *civic virtue*, *peacekeeping* dan *cheerleading*.
4. Nilai *cross loading* konstruk laten kinerja sumber daya manusia sebesar 0,881 dan lebih tinggi dari nilai konstruk pada variabel lainnya. Ini artinya sumber daya manusia memiliki nilai yang lebih besar jika diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, kompetensi, tingkat pencapaian tujuan dan perbaikan kinerja.

Nilai *composite reliability* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,70 dan diperkuat dengan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ini artinya indikator-indikator yang menjadi instrumen kuesioner pengukur konstruk terbukti reliabel atau mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden. Mengacu pada keterangan-keterangan ini maka diperoleh kesimpulan bahwa indikator yang menjadi instrumen kuesioner pengukur konstruk terbukti memenuhi syarat uji validitas diskriminan serta uji reliabilitas.

4.4 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural atau *inner model* dimaksudkan untuk mengukur seberapa tinggi kapabilitas observasi yang dihasilkan melalui model serta estimasi parameter yang digunakan. Selain mengukur kapabilitas observasi *inner model* juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi nilai keterkaitan atau hubungan antara variabel eksogen dan endogen di dalam model penelitian yang digunakan. Analisis uji model struktural yang diterapkan mencakup uji koefisien determinasi dan analisis model jalur *partial least square*.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat kapabilitas variabel eksogen dalam menjelaskan serta memprediksi nilai variasi variabel endogen. Nilai koefisien determinasi didasarkan pada koefisien *R-Squared Adjusted* dengan hasil yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel	*R-Squared Adjusted*
1.	Komitmen Organisasi	0,141
2.	*Organizational Citizenship Behaviour*	0,229
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,541

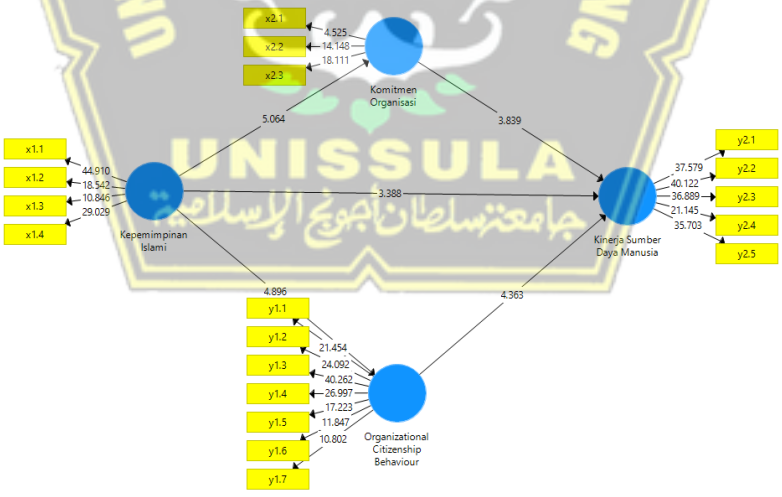
Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berpedoman pada Tabel hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *R- Square Adjusted* komitmen organisasi sebesar 0,141 atau 14,1 %. Ini artinya kepemimpinan islami mampu menjelaskan serta memprediksi nilai variasi variabel komitmen organisasi sebesar 14,1 %. Nilai *R- Square Adjusted organizational citizenship behaviour* sebesar 0,229 atau 22,9 %. Ini artinya kepemimpinan islami mampu menjelaskan serta memprediksi nilai variasi variabel *Adjusted organizational citizenship behaviour* sebesar 22,9 %. Untuk nilai *R- Square Adjusted* kinerja sumber daya manusia sebesar 0,541 atau 54,1 %. Ini artinya kepemimpinan islami, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* mampu menjelaskan serta memprediksi nilai variasi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 54,1 % sementara 45,9 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan.

4.4.5 Analisis Jalur PLS *Alogarithm*

Penelitian ini menggunakan analisis yang menggabungkan analisis deskriptif analisis statistik dan SEM-PLS menggunakan perangkat lunak yang SmartPLS v.3. Analisis Partial Least Square (PLS) adalah bentuk pemodelan regresi struktural dengan banyak persamaan, yang menjelaskan konsep pengembangkan sebuah diagram model berpedoman teori dan penelitian sebelumnya. Metode ini dapat menunjukkan kausalitas antara variabel yang dapat mengukur sejauh mana model yang dibangun layak untuk dijadikan tujuan analisis dari penelitian. Secara garis besar, teknik analisis SEM-PLS ini merupakan teknik statistik yang memungkinkan dapat dilakukan pengujian sebuah rangkaian hubungan antar variabel.

Model teoritis dari penelitian ini bisa dilihat dari gambar beikut:



Gambar 4. 1
Hasil Analisis Jalur Alogaritma PLS

Keterangan:

$_X$1.1 - $_X$1.4 = Indikator-indikator Kepemimpinan Islami

$_X$2.1 – $_X$2.3 = Indikator-indikator Komitmen Organisasi

$_Y$1.1 – $_Y$1.7 = Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

$_Y$2.1 – $_Y$2.5 = Indikator-indikator Kinerja Sumber Daya Manusia

Berpedoman pada bagan hasil analisis jalur alogaritma PLS tersebut maka diperoleh model persamaan *outer model* dan *inner model* sebagai berikut:

Persamaan 1:

$\eta 1 = 5{,}064\ \xi 1 + \varsigma$

Persamaan 2:

$\eta 2 = 4{,}896\ \xi 1$

Persamaan 3:

$\eta 3 = 3{,}388\ \xi 1 + 3{,}839\ \eta 1 + 4{,}363\ \eta 2$

Keterangan:

η 1 = Komitmen Organisasi

$\eta 2$ = *Organizational Citizenship Behaviour*

$\eta 3$ = Kinerja Sumber Daya Manusia

$\xi 1$ = Kepemimpinan Islami

Pembacaan hasil analisis jalur alogaritma PLS:

Persamaan 1:

$\eta 1 = 5{,}064\ \xi 1$

1. Koefisien variabel kepemimpinan islami senilai 5,064 dengan arah positif. Artinya apabila penerapan kepemimpinan islami semakin tinggi berdampak terhadap kenaikan nilai komitmen organisasi. Semakin rendah pene/rapan kepemimpinan islami berdampak terhadap penurunan nilai komitmen organisasi.

Persamaan 2:

$\eta 2 = 4{,}869\ \xi 1$

1. Koefisisen variabel kepemimpinan islami senilai 4,869 dengan arah positif. Artinya apabila penerapan kepemimpinan islami semakin tinggi berdampak terhadap kenaikan nilai *organizational citizenship behaviour*. Semakin rendah penerapan kepemimpinan islami berdampak terhadap penurunan nilai *organizational citizenship behaviour*.

Persamaan 1:

$\eta 3 = 3{,}388\ \xi 1 + 3{,}839\ \eta 1 + 4{,}363\ \eta 2$

1. Koefisien variabel kepemimpinan islami senilai 3,388 dengan arah positif. Artinya apabila penerapan kepemimpinan islami semakin tinggi berdampak terhadap kenaikan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Semakin rendah penerapan kepemimpinan islami berdampak terhadap penurunan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan.

2. Koefisien variabel komitmen organisasi senilai 3,839 dengan arah positif. Artinya apabila nilai komitmen organisasi semakin tinggi berdampak terhadap kenaikan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Semakin rendah nilai komitmen organisasi berdampak terhadap penurunan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan.
3. Koefisien variabel *organizational citizenship behaviour* senilai 4,363 dengan arah positif. Artinya apabila nilai *organizational citizenship behaviour* semakin tinggi berdampak terhadap kenaikan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Semakin renda nilai *organizational citizenship behaviour* berdampak terhadap penurunan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan.

4.5 Pembahasan Hasil

Pengujian yang berasal dari Auxiliary Condition Modeling (SEM) dengan menggunakan strategi halfway least square (PLS) biasanya dilakukan dalam tiga tahap, yaitu:

1. Uji kualitas (legitimasi dan kualitas tak tergoyahkan) estimasi (demonstrasi eksternal) sebuah bangunan dengan pengukuran yang cerdas, melalui petunjuk: legitimasi bersamaan, legitimasi diskriminan, dan unidimensionalitas.
2. Uji ketepatan (kuat) pemodelan (inward show), yang merupakan penanda ketercapaian dan presisi dari basic show yang dibangun. Penilaian kinerja

internal dapat dilihat dari beberapa petunjuk yang meliputi: koefisien jaminan (R2), ketepatan waktu (Q2), kebaikan file fit (GoF). I, I, I. Mendemonstrasikan

3. Uji kepentingan/pengujian hipotesis, dimana pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai likelihood dan t-statistics. Untuk kemungkinan esteem, dimana p-value dengan alpha 5% lebih kecil dari 0,05. Nilai T-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Jadi kriteria untuk tidak menolak teori adalah ketika T-statistik lebih diperhatikan daripada T-tabel.

4.6 Uji Kualitas Pengukuran

Legitimasi Diskriminan. esteem ini merupakan esteem dari cross stacking setiap figure terhadap build. Derajat tersebut berguna untuk mengetahui apakah pengembangan tersebut memiliki diskriminan yang memadai untuk digunakan sebagai variabel. Strategi ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai hitung susun dalam satu build yang bertujuan agar lebih menonjol daripada nilai hitung susun di build lain. Penyelidikan demonstrasi eksternal menunjukkan hubungan antara faktor tidak aktif dan penanda cerdasnya.

Tabel 4. 10
Koefisien *Convergent Validity* Instrumen

Instrumen	Kepemimpinan Islami	Komitmen Organisasi	*Organizational Citizenship Behaviour*	Kinerja Sumber Daya Manusia
$Q_{1.1}$	0,903			
$Q_{1.2}$	0,847			
$Q_{1.3}$	0,713			
$Q_{1.4}$	0,873			
$Q_{2.1}$		0,601		
$Q_{2.2}$		0,798		
$Q_{2.3}$		0,848		
$Q_{3.1}$			0,822	
$Q_{3.2}$			0,846	
$Q_{3.3}$			0,894	
$Q_{3.4}$			0,853	
$Q_{3.5}$			0,808	
$Q_{3.6}$			0,749	
$Q_{3.7}$			0,738	
$Q_{4.1}$				0,858
$Q_{4.2}$				0,881
$Q_{4.3}$				0,853
$Q_{4.4}$				0,807
$Q_{4.5}$				0,860

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Evaluasi demonstrasi bantu, langkah selanjutnya adalah melihat koefisien hubungan antara faktor eksogen (faktor eksogen) dan faktor endogen (faktor endogen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor dalam pertunjukan tersebut secara empatik terkait dan sangat kuat dengan nilai hubungan di atas 0,6 seperti yang terlihat dalam tabel pengambilan:

Tabel 4. 11
Koefisien *Cross Loadings, Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

No	Variabel	Kepemimpinan Islami	Komitmen Organisasi	*Organizational Citizenship Behaviour*	Kinerja Sumber Daya Manusia
1.	Kepemimpinan Islami	0,903	0,297	0,485	0,483
2.	Komitmen Organisasi	0,348	0,848	0,436	0,548
3.	*Organizational Citizenship Behaviour*	0,486	0,377	0,894	0,553
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,587	0,505	0,563	0,881
	Composite Realibility	0,903	0,797	0,933	0,930
	Cronbachs Alpha	0,856	0,633	0,916	0,905

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Tabel 4.8 Menyinggung estimasi Focalized Legitimasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua penanda dari semua faktor memiliki esteem diatas 0,7. Dengan cara ini, alat ukur dari semua penanda variabel menganggur (builds) adalah substansial. Komposit kualitas tak tergoyahkan. Informasi yang memiliki kualitas tak tergoyahkan komposit >0,7 memiliki kualitas tak tergoyahkan yang tinggi. Uji kualitas tak tergoyahkan dengan Cronbach Alpha Antisipasi harga > 0,6 untuk semua build.

4.7 Uji Analisis Hipotesis (Uji t *Test*)

Analisis uji hipotesis dimaksudkan untuk mengidentifikasi apakah hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini terbukti diterima atau ditolak. Hasil analisis uji hipotesis penelitian didasarkan pada nilai *p-value* dari *path coefficients* yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Data Penelitian Uji t

Variabel Dependen	Variabel Independen	Path Coefficient	P-value	Keterangan
MODEL REGRESI I				
Komitmen Organisasi (X2)	Kepemimpinan Islami (X1)	0,387	0,000	**H1: X1→ X2 Diterima**
R-Squared = 0.150	*Adj. R-Squared = 0.141*			*Regresi I: X1* → X2
MODEL REGRESI II				
Organizational Citizenship Behaviour (Y1)	Kepemimpinan Islami (X1)	0,487	0.000	**H2: X1→Y1 Diterima**
R-Squared = 0.237	*Adj. R-Squared = 0.229*			*Regresi II: X1* → Y1
MODEL REGRESI III				
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)	Kepemimpinan Islami (X1)	0,276	0.001	**H3: X1→Y2 Diterima**
	Komitmen Organisasi (X2)	0,297	0.000	**H4: X2→Y2 Diterima**
	*O*rganizational Citizenship Behaviour (Y1)	0,368	0.000	**H5: Y1→Y2 Diterima**
R-Squared = 0.555	*Adj. R-Squared = 0.541*			*Regresi II: X1, X2, Y1* → Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berpedoman pada Tabel hasil uji hipotesis diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Islami atas Komitmen Organisasi**

   Nilai koefisien parameter kepemimpinan islami adalah 0,387 positif dengan *p-value* senilai 0,000 kurang dari 0,05. Ini artinya kepemimpinan islami terbukti berdampakpositif dan signifikan atas komitmen organisasi sehingga hipotesis 1 riset terbukti diterima.

2. **Pengaruh Kepemimpinan Islami atas *Organizational Citizenship Behaviour***

   Nilai koefisien parameter kepemimpinan islami adalah 0,487 positif dengan *p-value* senilai 0,000 kurang dari 0,05. Ini artinya kepemimpinan islami terbukti berdampakpositif dan signifikan atas *organizational citizenship behaviour* sehingga hipotesis 2 riset terbukti diterima.

3. **Pengaruh Kepemimpinan Islami atas Kinerja Sumber Daya Manusia**

   Nilai koefisien parameter kepemimpinan islami adalah 0,276 positif dengan *p-value* senilai 0,001 kurang dari 0,05. Ini artinya kepemimpinan islami terbukti berdampakpositif dan signifikan atas kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis 3 riset terbukti diterima.

4. **Pengaruh Komitmen Organisasi atas Kinerja Sumber Daya Manusia**

   Nilai koefisien parameter komitmen organisasi adalah 0,297 positif dengan *p-value* senilai 0,000 kurang dari 0,05. Ini artinya komitmen organisasi terbukti berdampakpositif dan signifikan atas kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis 4 riset terbukti diterima.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* atas Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai koefisien parameter *organizational citizenship behaviour* adalah 0,368 positif dengan *p-value* senilai 0,000 kurang dari 0,05. Ini artinya *organizational citizenship behaviour* terbukti berdampakpositif dan signifikan atas kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis 5 riset terbukti diterima.

1. Nilai Pengaruh Langsung Pada *Inner Model*:

Berpedoman pada Tabel hasil uji hipotesis diketahui nilai pengaruh langsung variabel eksogen kepada variabel endogen riset dengan didasarkan pada nilai *path coefficient* yaitu:

1.) Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi adalah 0,387.

2.) Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel kepemimpinan islami terhadap *organizational citizenship behaviour* adalah 0,487.

3.) Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia adalah 0,276.

4.) Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia adalah 0,297.

5.) Pengaruh Langsung *Organizationl Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja sumber daya manusia adalah 0,368.

2. Nilai Pengaruh Tidak Langsung Pada *Inner Model*:

1.) Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Organisasi

Nilai pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi adalah:

0,387 x 0,297 = 0,114939

2.) Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Nilai pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *organizational citizenship behaviour* adalah:

0,487 x 0,368 = 0,179216

3. Nilai Pengaruh Total *Inner Model*:

1.) Pengaruh Total Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Nilai pengaruh total antara kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi adalah sebesar:

Nilai Pengaruh Total = Nilai Pengaruh Langsung + Nilai Pengaruh Tidak Langsung

= 0,387 + 0 = 0,387

2.) Pengaruh Total Kepemimpinan Islami terhadap *Organizational Citzenship Behaviour*

Nilai Pengaruh Total = 0,487 + 0 = 0,487

3.) Pengaruh Total Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan mediasi Komitmen Organisasi

Nilai Pengaruh Total = 0,276 + 0,114937 = 0,390937

4.) Pengaruh Total Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan mediasi *Organizational Citizenship Behaviour*

Nilai Pengaruh Total = 0,276 + 0,179216 = 0,455216

4.8 Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Konklusi analisa uji mediasi analisis uji mediasi dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Mediasi

No	Arah Pengaruh Mediasi	*P-Value*
1.	Kepemimpinan Islami ⟶ Komitmen Organisasi ⟶ Kinerja Sumber Daya Manusia	0,008
2.	Kepemimpinan Islami ⟶ *Organizational Citizenship Behaviour* ⟶ Kinerja Sumber Daya Manusia	0,010

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 5)

Berpedoman pada Tabel hasil uji mediasi diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Nilai *p-value* pengaruh tidak langusung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi komitmen organisasi adalah sebesar 0,008 kurang dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin tinggi implementasi kepemimpinan islami yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan nilai komitmen yang dimiliki anggota organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja SDM yang meningkat.
2. Nilai *p-value* pengaruh tidak langusung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,010 kurang dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa *organizational citizenship behaviour* mampu memediasi

pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin tinggi implementasi kepemimpinan islami yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan nilai *organizational citizenship behaviour* para anggota organisasi sehingga meningkatkan nilai kinerja SDM yang dihasilkan.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Konklusi analisis hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai karakter islami yang kuat dan terorientasi di dalam diri para pemimpin instansi CV Bahtera Ladju meningkatkan keinginan para karyawan untuk tetap loyal dan menjadi bagian dari instansi dalam periode waktu yang panjang. Penerapan orientasi risiko sebagai pertimbangan penentuan keputusan manajerial oleh para pemimpin instansi disertai dengan orientasi pada proses kerja guna menghasil kan kinerja terbaik memberikan dorongan serta motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemauannya dalam mengusahakan tercapainya kepentingan instansi.

Sikap orientasi kemampuan karyawan yang diterapkan dengan optimal oleh para pemimpin instansi berdampak terhadap munculnya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan karena para pemimpin instansi dan karyawan mengetahui nilai kapabilitas atau keahlian yang dimiliki dari masing-masing untuk menyelesaikan suatu tugas yang menjadi

keahliannya. Konklusi analisis riset ini mendukung konklusi analisis pada riset sebelumnya oleh Wetson (2012); Nawawi (2014) dan Harwiki (2016).

4.9.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Konklusi analisis hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Nilai karakter islami yang kuat dan terorientasi di dalam diri para pemimpin instansi CV Bahtera Ladju berdampak terhadap meningkatnya sikap kepedulian terhadap sesama karyawan (*altruisme*) serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap penyelesaian tugas yang diberikan (*conscientiousness*). Penerapan orientasi risiko sebagai pertimbangan penentuan keputusan manajerial oleh para pemimpin instansi untuk meminimalkan kemungkinan kerugian mendorong peningkatan sikap *sportsmanship* atau rasa menerima tugas dengan sepenuh hati oleh karyawan serta *civic virtue* atau partisipasi kuat karyawan untuk mencapai tugas organisasi untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kerugian bagi instansi. Penerapan orientasi pada proses kerja guna menghasilkan hasil kerja terbaik oleh pemimpin instansi berdampak terhadap peningkatan nilai *courtessy* atau sikap saling membantu dan kooperatif antara karyawan serta memotivasi karyawan untuk menciptakansuasana kerja yang kondusif secara berkelanjutan atau sikap *peacekeeping.* Sikap orientasi kemampuan karyawan yang diterapkan dengan optimal oleh para pemimpin instansi berdampak terhadap munculnya rasa percaya diri, semangat kerja serta sikap saling menyemangati antara

karyawan atau sikap *cheerleading*. Konklusi analisis riset ini mendukung konklusi analisis pada riset sebelumnya oleh Ogan (2011); Nawawi (2014) dan Harwiki (2016).

4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Konklusi analisis hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Nilai karakter islami yang kuat dan terorientasi di dalam diri para pemimpin instansi CV Bahtera Ladju berdampak terhadap meningkatnya nilai kuantitas serta kualitas kerja yang dikonklusi kan karyawan terhadap instansi. Penerapan orientasi risiko sebagai pertimbangan penentuan keputusan manajerial oleh para pemimpin instansi untuk meminimalkan kemungkinan kerugian mendorong peningkatan nilai kompetensi yang dimiliki karyawan karena karyawan dituntut untuk lebih ahli dalam bekerja guna menghindari potensi terjadinya kerugian. Penerapan orientasi pada proses kerja guna mengkonklusi kan konklusi kerja terbaik oleh pemimpin instansi berdampak terhadap peningkatan konklusi kerja sehingga tingkat pencapaian tujuan organisasi yang diraih menjadi semakin tinggi. Sikap orientasi kemampuan karyawan yang diterapkan dengan optimal oleh para pemimpin instansi berdampak terhadap peningkatan sikap evaluatif karyawan sehingga karyawan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki kinerjanya terhadap instansi. Konklusi analisis ini mendukung konklusi analisis riset sebelumnya oleh Allison (2012); Mangkunegara (2013) serta Tasmara (2014).

4.9.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Konklusi analisis hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Nilai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai yang ditetapkan instansi CV Bahtera Ladju berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas konklusi kerja karyawan serta pencapaian dari tujuan organisasi yang telah diterapkan. Kemauan kuat karyawan untuk mengusahakan semaksimal mungkin tercapainya berbagai kepentingan usaha organisasi berdampak terhadap peningkatan kompetensi kerja serta jumlah kuantitas kerja yang dapat diselesaikan untuk organisasi. Keinginan kuat karyawan untuk tetap loyal dan mempertahankan diri sebagai anggota organisasi berdampak terhadap meningkatnya sikap evaluatif dan perbaikan kerja secara terus menerus oleh karyawan demi mencapai nilai kinerja yang lebih baik untuk organisasi. Konklusi analisis ini mendukung konklusi analisis riset sebelumnya oleh Gibson (2011); Wetson (2012) dan Harwiki (2016).

4.9.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Konklusi analisis hipotesis membuktikan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Nilai altruisme atau kepedulian yang tinggi antara karyawan disertai dengan *conscientiousness* atau rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan berdampak terhadap peningkatan nilai kuantitas kerja karyawan atau jumlah tugas yang mampu diselesaikan. Sikap menerima tugas dan tanggung jawab tinggi secara sepenuh

hati oleh karyawan (*sportmanship*) serta sikap saling membantu di dalam penyelesaian masalah di lingkungan kerja secara bersama-sama (*courtssey*) berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja yang mampu dihasil kan bagi organisasi. Perilaku *civic virtue* atau kegiatan partisipatif maksimal karyawan terhadap keberlangsungan organisasi berdampak terhadap peningkatan nilai kompetensi karyawan. Usaha karyawan yang secara maksimal berusaha untuk menciptakan suasana kerja kondusif atau *peacekeeping* berdampak terhadap peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Perilaku saling menyemangati antara karyawan berdampak terhadap munculnya motivasi positif karyawan untuk menaikan kinerjanya melalui tindakan evaluasi dan perbaikan kerja secara terus menerus untuk organisasi. Konklusi analisis ini mendukung konklusi analisis riset sebelumnya oleh Nurlaila (2012); Ilyas (2013) serta Toha (2013) .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berpedoman pada hasil analisis dan pembahasan perisetan, periset memperoleh beberapa konklusi antara lain:

1. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan atas komitmen organisasi. Peningkatan implementasi kepemimpinan islami berdampak atas kenaikan nilai komitmen organisasi. Demikian sebaliknya.
2. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan atas *organizational citizenship behaviour*. Peningakatan implementasi kepemimpinan islami berdampak atas kenaikan nilai *organizational citizenship behaviour*.
3. Kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan atas kinerja sumber daya manusia. Peningkatan implementasi kepemimpinan islami berdampak atas kenaikan kinerja sumber daya manusia.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan atas kinerja sumber daya manusia. Peningkatan nilai komitmen organisasi berdampak atas kenaikan kinerja sumber daya manusia.
5. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif signifikan atas kinerja sumber daya manusia.

Peningkatan nilai *organizational citizenship behaviour* berdampak atas kenaikan kinerja sumber daya manusia.

5.2 Saran

1. Nilai indikator berorientasi kemampuan karyawan memperoleh penilaian paling rendah pada variabel kepemimpinan islami. Maka dari itu sebaiknya pihak organisasi menerapkan kegiatan pelatihan bagi para pemimpin instansi untuk meningkatkan kemampuannya menerapkan orientasi kemampuan karyawan guna mengetahui nilai keahlian karyawan secara personal sehinga nilai orientasi kemampuan karyawan semakin meningkat.
2. Nilai indikator kemauan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi memperoleh penilaian paling rendah pada variabel komitmen organisasi. Maka dari itu sebaiknya pihak organisasi meningkatkan nilai loyalitas karyawan melalui pemberian motivasi positif dan peningkatan nilai insentif untuk hasil kerja yang lebih banyak dan sesuai target sehingga nilai kemauan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi semakin meningkat.
3. Nilai indikator *cheerleading* memperoleh penilaian paling rendah pada variabel *organizational citizenship behaviour*. Maka dari itu sebaiknya pihak organisasi meningkatkan nilai solidaritas dan sosial antara karyawan melalui agenda kegiatan pertemuan rutin, wisata bersama maupun dibentuknya forum berkumpul karyawan sehingga nilai *cheerleading* yang diterapkan karyawan semakin tinggi.

4. Nilai indikator tingkat pencapaian tujuan organisasi memperoleh penilaian paling rendah pada variabel kinerja sumber daya manusia. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi meningkatkan nilai kemampuan karyawan melalui kegiatan pelatihan kerja rutin sehingga tingkat pencapaian tujuan organisasi semakin tinggi.
5. Untuk meningkatkan nilai komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour* dan kinerja sumber daya manusia periset beranggapan bahwa terdapat variabel potensial lainnya seperi religiusitas intrinsik dan *islamic human resources*.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Perisetan Mendatang

1. Jumlah variabel yang diteliti pada model perisetan ini masih terbatas pada 4 variabel konsep SDM. Oleh karena itu sebaiknya para periset di masa mendatang mampu mengembangkan model perisetan melalui penambahan variabel independen lain seperti nilai religiusitas instrinsik serta *islamic human resource* (Cader, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Mischael. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Erlangga.

Avin Fadilla Helmi. (1996, 12 Senin). Disiplin Kerja. *Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII*.

Cader, A. Abdul (2017). Islamic principles of conflict management: A model for human resource management. *International Journal of Cross-Cultural Management*, *17*(3), 345-363.

Cascio, Wayne F. (2012). *Managing Human Resource*. Corolado: Mc Graw.

Evy Amalia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM Vol 1 No 1*.

Faustyna . (2014). Analisis pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 4*.

Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: BP. UNDIP.

Fieldman. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis mulitivariate dengan progam ibm spss 21*. Semarang: BP. UNDIP.

Gibson, Michele. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI YOGYAKARTA.

Hair, J.F. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan.* Yogyakarta: BPFE.

Harwiki, Wiwiek. (2016). T*he impact of servant leadership on organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employee performance*. *Procedia-sicial and behavioral sciences 219*, 283-290.

Ilyas. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 5 No 3*.

Jackson, Mathis Dan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi.* Bandung: Alfabeta.

Jayanti, Selly. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 4 No 3*.

Jannah, Miftachul. (2015). Analisis kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 2*.

Lidya T. Rumengan. (2015). Analisis Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA VOL3 NO1 Maret 2015*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Mansur. (2017). Analisis penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 No 8*.

Mayer, Allen And. (2012). *The Measurment And Antecedent of affective contitinuance and nirmative commitment to organization.* Jakarta: PT. Elex Komputindo.

Muhtasom, Ali. (2017). Influence of servant leadership. organizational citizenship behaviour on organizational culture and employee performance. *International Journal Of Education And Research Vol 5 No 10*.

Musafir. (2013). Analisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 8*.

Mutiara S. Panggabean. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadiri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurlaila. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ternate: LepKhair.

Nurlaili, Intan. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 4 No 2*.

Organ, Dennis W. (2011). *Organizational Citizenship Behavior*. California: Sage Publications, Inc.

Pratama, Arie. (2014). Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 6*.

Putra, Alison. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 4 No 2*.

Resckhe, Aldag Dan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Bandung: Alfabeta.

Rinaldi, Marsyaf. (2016). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 5 No 3*.

Robbins, Stephen P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jili II.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta Bandung.

Sumaki, Windy J. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 7 No 4*.

Susilo Toto Raharjo. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.Volume3, Nomor 2 Juli Tahun 2013*.

Tasmara, Eri. (2014). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 9 No 2*.

Toha, Anggoro. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penerapan.* Jakarta: Erlangga.

Wetson, Albert. (2012). *Manajemen Terapan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Yuwono. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Zahara, Rizki Novriyanti. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 4*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Dengan hormat,
Bersama ini saya:
Nama : Febiana Tinzky Pratama Putri
NIM : 30401612359

Sedang mengadakan penelitian, untuk keperluan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner yang terlampir beserta data responden. Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan dan alami. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi tercapainya keberhasilan penelitian. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 02 September 2019
Hormat Saya

Febiana Tinzky Pratama Putri

I. IDENTITAS RESPONDEN

Usia	:	a. 16-20 tahun b. 21-25 tahun c. 25-30 tahun d. ≥ 39 tahun
Jenis Kelamin	:	a. Laki-laki b. Perempuan
Pendidikan Terakhir	:	a. SMA b. SMK c. D3 d. S1
Lama Kerja	:	a. ≤ 1 Tahun a. 1 Tahun – 2 Tahun b. 2 Tahun – 3 Tahun c. ≥ 3 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawab dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi siapapun.
2. Semua jawaban adalah baik apabila dikerjakan sesuai dengan keadaan.
3. Baca setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian beri jawaban pada setiap pernyataan dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), sangat setuju (5).

KUESIONER

Variabel Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin mampu memahami karakter setiap karyawan					
2.	Pemimpin mampu mengukur resiko yang dihadapi					
3.	Pemimpin memperhatikan proses bekerja setiap karyawan					
4.	Pemimpin mampu memahami kemampuan setiap karyawan					

Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya percaya dan menrima setiap nilai-nilai yang dijunjung tinggi di perusahaan					
2.	Saya bersedia untuk mencapai setiap kepentingan yang diinginkan perusahaan					
3.	Saya ingin selalu bekerja di perusahaan ini					

Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berusaha maksimal untuk membantu rekan kerja yang lain					
2.	Saya selalu memperhatikan rekan kerja					
3.	Saya selalu adil dalam menerima keputusan dari pimpinan					
4.	Saya mampu menjaga kesopanan dalam bekerja					
5.	Saya memiliki moral yang baik dengan semua karyawan					
6.	Saya menjaga hubungan baik dengan semua karyawan					
7.	Saya mampu menyemangati semua karyawan					

Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu bersifat baik dalam menjaga perintah pimpinan					
2.	Saya menjaga perilaku ketika sedang bekerja					
3.	Saya menggunakan kompetensi dengan maksimal					
4.	Saya mampu mencapai setiap tujuan yang diinginkan					
5.	Saya menggunakan potensi untuk memperbaiki kesalahan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4
4	4	4	3
4	4	4	3
4	3	4	4
4	4	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	4	5
4	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	4	3
4	5	4	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	5	4
3	3	4	3
4	4	3	4
3	4	4	4
3	3	2	3
2	2	3	2
3	3	4	3
2	2	3	3
3	4	4	4
3	3	4	3
4	4	3	3
2	2	2	2
4	4	4	4
4	4	4	4
3	2	3	2
4	4	3	3
4	4	4	4
3	4	4	3

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

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

x2.1	x2.2	x2.3
4	5	4
4	4	5
4	3	4
4	5	4
4	4	5
4	4	4
4	5	4
4	4	4
3	3	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	4	3
4	5	5
4	4	3
3	4	4
5	4	5
4	4	5
4	4	4
5	4	5
4	4	4
4	3	4
4	2	2
4	4	3
4	4	4
4	3	4
3	4	4
3	4	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	3
4	4	4
4	4	4
5	4	4
4	4	5
3	4	3

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

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

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

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7
5	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	3	4
5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3
4	4	5	4	4	3	5
3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3

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

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

y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5
4	4	4	3	4
3	4	4	3	3
4	4	4	4	3
3	4	4	4	4
3	4	4	3	3
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
4	4	3	4	3
4	3	4	3	3
4	4	5	3	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
3	3	2	4	3
4	5	5	4	4
3	3	3	3	3
3	3	4	3	3
4	5	5	4	5
4	4	4	4	4
3	3	3	4	3
4	4	4	4	3
4	3	4	4	4
3	4	4	4	4
2	3	3	2	3
3	3	4	3	3
2	3	3	2	3
3	3	3	3	3
3	4	3	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	4	3	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
4	4	3	4	3
3	3	2	3	2

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

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

Lampiran 3 Analisis Outer Model

Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix — Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Kepemimpinan Islami	Kinerja Sumber Daya Manusia	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behaviour
x1.1	0.903			
x1.2	0.847			
x1.3	0.713			
x1.4	0.873			
x2.1			0.601	
x2.2			0.798	
x2.3			0.848	
y1.1				0.822
y1.2				0.846
y1.3				0.894
y1.4				0.853
y1.5				0.808
y1.6				0.749
y1.7				0.738
y2.1		0.858		
y2.2		0.881		
y2.3		0.853		
y2.4		0.807		
y2.5		0.860		

Composite Reliability dan *AVE*

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) — Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Islami	0.856	0.879	0.903	0.701
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.905	0.909	0.930	0.726
Komitmen Organisasi	0.633	0.680	0.797	0.572
Organizational Citizenship Behaviour	0.916	0.927	0.933	0.668

Validitas Diskriminan

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) | Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Kepemimpinan Islami	Kinerja Sumber Daya Manusia	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behaviour
x1.1	0.903	0.587	0.348	0.486
x1.2	0.847	0.466	0.387	0.355
x1.3	0.713	0.327	0.251	0.360
x1.4	0.873	0.489	0.302	0.417
x2.1	0.116	0.299	0.601	0.228
x2.2	0.402	0.438	0.798	0.341
x2.3	0.297	0.505	0.848	0.377
y1.1	0.405	0.584	0.329	0.822
y1.2	0.426	0.621	0.420	0.846
y1.3	0.485	0.563	0.436	0.894
y1.4	0.438	0.488	0.359	0.853
y1.5	0.352	0.426	0.370	0.808
y1.6	0.289	0.441	0.176	0.749
y1.7	0.353	0.424	0.309	0.738
y2.1	0.628	0.858	0.422	0.550
y2.2	0.483	0.881	0.548	0.553
y2.3	0.455	0.853	0.505	0.608
y2.4	0.417	0.807	0.494	0.433
y2.5	0.427	0.860	0.417	0.520

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Lampiran 4 Analisis Inner Model

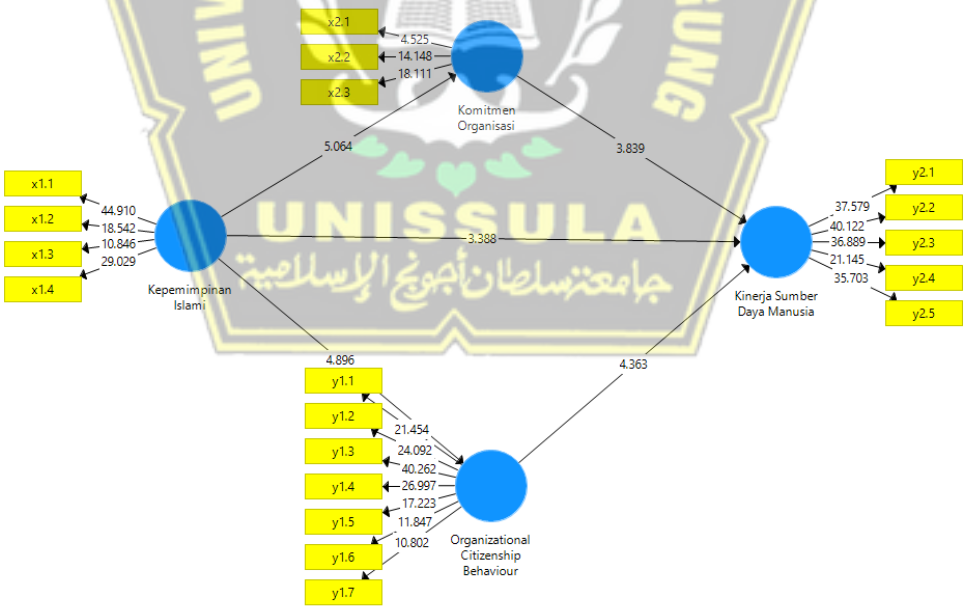
Koefisien Determinasi

R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.555	0.541
Komitmen Organisasi	0.150	0.141
Organizational Citizenship Behaviour	0.237	0.229

Analisis Jalur PLS Alogarithm



Analisis *Path Coefficients*

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDE...	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan Islami -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.276	0.265	0.081	3.388	0.001
Kepemimpinan Islami -> Komitmen Organisasi	0.387	0.401	0.076	5.064	0.000
Kepemimpinan Islami -> Organizational Citizenship Behaviour	0.487	0.498	0.099	4.896	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.297	0.287	0.077	3.839	0.000
Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.368	0.384	0.084	4.363	0.000

Lampiran 5 Uji Mediasi

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan Islami -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.115	0.117	0.043	2.646	0.008
Kepemimpinan Islami -> Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.179	0.195	0.069	2.582	0.010