

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC*

LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING CLIMATE

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Progam Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Lies Irma Ashar

NIM:30401800382

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC*
LEADERSHIP DAN *KNOWLEDGE SHARING CLIMATE***

Disusun Oleh:

Lies Irma Ashar

30401800382

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Pembimbing

Dr. Heru Sulistyono, SE., MSi
NIK. 210493032

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE SHARING CLIMATE*

Disusun Oleh:

Lies Irma Ashar

NIM: 30401800382

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 24 Desember 2021

Pembimbing

Penguji I

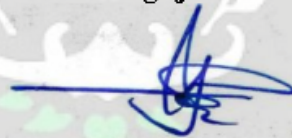

Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.01.04
08:25:51 +07'00'

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE, MSi
NIK. 210493032



Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D
NIDN: 0630057201

Penguji II



Dr.E.H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 24 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen





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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lies Irma Ashar

NIM : 30401800382

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE SHARING CLIMATE*

adalah benar-benar hasil karya pribadi, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing,

Semarang, 24 Desember 2021
Yang memberi pernyataan



Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.01.04
08:25:51 +07'00'



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSI
NIK: 210493032

Lies Irma Ashar
NIM: 30401800382

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LIES IRMA ASHAR

NIM : 30401800382

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Desertasi* dengan judul:

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE SHARING CLIMATE*

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Desember 2021
Yang menyatakan



Lies Irma Ashar
30401800382

*Coret yang tidak perlu

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LIES IRMA ASHAR

NIM : 30401800382

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi*~~ dengan judul:

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE SHARING CLIMATE*

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Desember 2021
Yang menyatakan



Lies Irma Ashar
30401800382

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

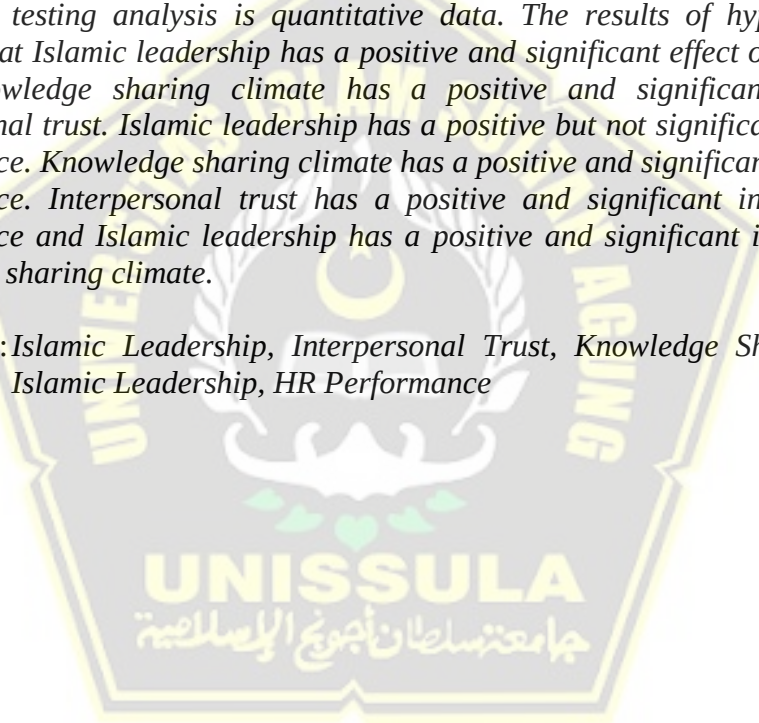
Tujuan dari realisasi penelitian ini adalah menganalisa serta mengidentifikasi mengenai bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust*, *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust*, *islamic leadership* terhadap kinerja SDM, *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM, *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM dan *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate* pada instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah. Populasi yang akan diteliti pada studi ini adalah seluruh jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 186 karyawan. Berdasarkan pada hasil kalkulasi rumus Slovin diperoleh jumlah sampel ideal pada penelitian ini adalah 126,96 orang. Akan tetapi peneliti mengambil inisiatif untuk menambah jumlah sampel menjadi 127 orang guna meningkatkan nilai akurasi dan objektivitas hasil penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling* dengan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dimana data yang dipergunakan untuk analisa uji hipotesis merupakan data-data kuantitatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. *Knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. *Islamic leadership* memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. *Knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Interpersonal trust* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing climate*.

Kata Kunci: *Islamic Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Knowledge Sharing Climate*, *Islamic Leadership*, Kinerja SDM

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and identify how the influence of Islamic leadership on interpersonal trust, knowledge sharing climate on interpersonal trust, Islamic leadership on HR performance, knowledge sharing climate on HR performance, interpersonal trust on HR performance and Islamic leadership on knowledge sharing climate in Central Java High Prosecutor's Office. The population that will be examined in this study are prosecutors who work at the Central Java High Court with a total of 186 employees. Based on the results of the calculation of the Slovin formula, the ideal number of samples in this study was 126.96 people. However, the researcher took the initiative to increase the number of samples to 127 people in order to increase the accuracy and objectivity of the research results. The sampling method used by the researcher is purposive sampling technique with Partial Least Square (PLS) data analysis method. This research is a quantitative where the data used for hypothesis testing analysis is quantitative data. The results of hypothesis testing indicate that Islamic leadership has a positive and significant effect on interpersonal trust. Knowledge sharing climate has a positive and significant influence on interpersonal trust. Islamic leadership has a positive but not significant effect on HR performance. Knowledge sharing climate has a positive and significant impact on HR performance. Interpersonal trust has a positive and significant influence on HR performance and Islamic leadership has a positive and significant influence on the knowledge sharing climate.

Keywords: *Islamic Leadership, Interpersonal Trust, Knowledge Sharing Climate, Islamic Leadership, HR Performance*



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Lakukan yang terbaik pada setiap kesempatan yang ada

Sikap pribadi yang sabar, santun dan tenang akan mendorong munculnya hasil pekerjaan yang maksimal

Sesungguhnya Allah SWT adalah sebaik-baiknya penolong dalam setiap kesulitan

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayah

Ibu

Suami

Adik

Kakak

Teman Seperjuangan



INTISARI

Kinerja SDM merupakan kunci penting dalam keberlangsungan sebuah instansi. Kinerja yang tinggi dan mampu konsisten untuk menjaga nilai pencapaiannya dapat memberikan jaminan kuat bahwa organisasi akan mampu bertahan dalam periode waktu jangka panjang. Nilai konsistensi dari kinerja sangat ditentukan dengan faktor sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalam organisasi tersebut. SDM yang tekun, ulet dan memiliki nilai loyalitas dan profesionalisme kerja tinggi semakin memudahkan organisasi mencapai target-target dan tujuan kinerja yang ditetapkan pihak instansi demikian pun sebaliknya. SDM yang tidak profesional dan tidak memiliki nilai loyalitas yang baik cenderung melaksanakan pekerjaan dengan tidak maksimal, merasa selalu ingin keluar dari organisasi serta mengakibatkan nilai kinerja yang dihasilkan organisasi menjadi semakin berkurang dimana hal ini dalam jangka panjang akan berdampak terhadap tidak tercapainya nilai target yang ditetapkan pihak instansi.

Selain ketekunan dan loyalitas, SDM yang bekerja untuk organisasi juga harus mampu memiliki sikap kooperatif yang tinggi, mudah bekerja sama, tidak mudah tersinggung serta bersedia menerima saran-saran baik yang bersifat membangun dan menghindari anggapan-anggapan negatif terhadap atasan maupun sesama rekan kerja. Tujuan dari realisasi penelitian ini adalah menganalisa serta mengidentifikasi mengenai bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust*, *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust*, *islamic leadership* terhadap

kinerja SDM, *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM, *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM dan *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate* pada instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah. Populasi yang akan diteliti pada studi ini adalah seluruh jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 186 karyawan. Berdasarkan pada hasil kalkulasi rumus Slovin diperoleh jumlah sampel ideal pada penelitian ini adalah 126,96 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling* dengan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dimana data yang dipergunakan untuk analisa uji hipotesis merupakan data-data kuantitatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. *Knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. *Islamic leadership* memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. *Knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Interpersonal trust* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing climate*.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS ISLAMIC LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING CLIMATE”**

Penulisan penelitian skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof.Olivia Fachrunnisa, S. E, M. Si, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatama, S.E, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

5. Bapak, Ibu dan suami tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moral, spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

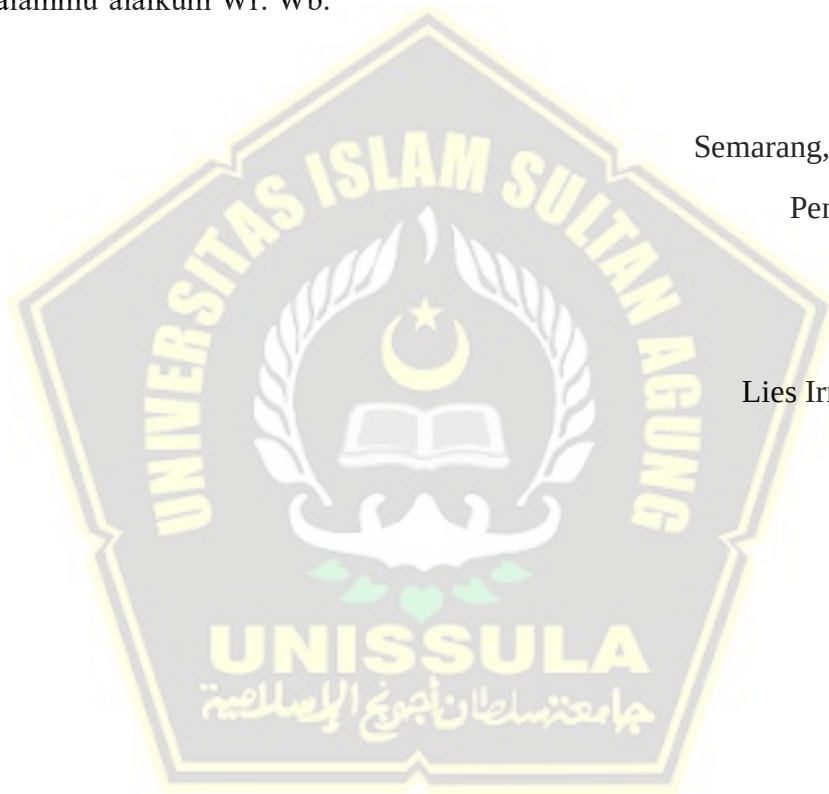
Penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 26 Juli 2021

Peneliti

Lies Irma Ashar



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja SDM	11
2.2 <i>Islamic Leadership</i>	13
2.3 <i>Knowledge Sharing Climate</i>	14
2.4 <i>Interpersonal Trust</i>	16
2.4.1 Unsur Penyusun <i>Interpersonal Trust</i>	18
2.5 Hubungan Antara Variabel dan Perumusan Hipotesis	19
2.5.1 Pengaruh <i>islamic leadership</i> terhadap <i>interpersonal trust</i>	19
2.5.2 Pengaruh <i>knowledge sharing climate</i> terhadap <i>interpersonal trust</i>	20
2.5.3 Pengaruh <i>islamic leadership</i> terhadap kinerja SDM.....	21
2.5.4 Pengaruh <i>knowledge sharing climate</i> terhadap kinerja SDM	22
2.5.5 Pengaruh <i>interpersonal trust</i> terhadap kinerja SDM	23
2.5.6 Pengaruh <i>islamic leadership</i> terhadap <i>knowledge sharing climate</i>	24

2.6	Model Empirik Penelitian.....	25
BAB III.....		26
METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	26
3.3	Sumber dan Jenis Data	28
3.4	Metode Pengumpulan Data	28
3.5	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	29
3.6	Metode Analisis Data	31
3.6.1	Analisis Deskriptif	31
3.6.2	Analisis <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	32
3.6.2	Uji Kualitas Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	33
3.6.3	Uji Akurasi Pemodelan (<i>Inner Model</i>).....	35
BAB IV		ii
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum Penelitian	37
4.2	Analisis Deskriptif Variabel	39
4.2.1	<i>Islamic Leadership</i> (IL).....	39
4.2.2	<i>Knowledge Sharing Climate</i> (KSC).....	41
4.2.3	<i>Interpersonal Trust</i> (IT).....	43
4.2.4	Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM).....	44
4.3	Model Analisis <i>Partial Least Square</i>	45
4.4	Uji Kualitas Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	47
4.4.1	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	47
4.4.2	Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	49
4.4.3	Uji <i>Unidimensionality</i>	50
4.5	Uji Akurasi Pemodelan (<i>Inner Model</i>).....	52
4.5.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>).....	52
4.5.2	<i>Predictive Relevance</i> (<i>Q-Square</i>).....	54
4.5.3	Uji <i>Goodness of Fit</i>	55

4.6	Model Persamaan <i>Outer Model</i> dan <i>Inner Model</i>	56
4.7	Uji Hipotesis.....	60
4.8	Uji Pengaruh Tidak Langsung/ <i>Indirect Effect</i> (Uji Mediasi)	62
4.9	Pembahasan	65
4.9.1	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Interpersonal Trust</i>	65
4.9.2	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Climate</i> terhadap <i>Interpersonal Trust</i> ..	66
4.9.3	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	67
4.9.4	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Climate</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	68
4.9.5	Pengaruh <i>Interpersonal Trust</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia..	69
4.9.6	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Climate</i> ...	70
BAB V		71
PENUTUP		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	72
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		79
_Toc84165615		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Penyelesaian Tindak Pidana Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah Tahun 2018 -2020.....	2
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	29



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	25
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	79
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja SDM merupakan kunci penting dalam keberlangsungan sebuah instansi. Kinerja yang tinggi dan mampu konsisten untuk menjaga nilai pencapaiannya dapat memberikan jaminan kuat bahwa organisasi akan mampu bertahan dalam periode waktu jangka panjang. Nilai konsistensi dari kinerja sangat ditentukan dengan faktor sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalam organisasi tersebut. SDM yang tekun, ulet dan memiliki nilai loyalitas dan profesionalisme kerja tinggi semakin memudahkan organisasi mencapai target-target dan tujuan kinerja yang ditetapkan pihak instansi demikian pun sebaliknya.

SDM yang tidak profesional dan tidak memiliki nilai loyalitas yang baik cenderung melaksanakan pekerjaan dengan tidak maksimal, merasa selalu ingin keluar dari organisasi serta mengakibatkan nilai kinerja yang dihasilkan organisasi menjadi semakin berkurang dimana hal ini dalam jangka panjang akan berdampak terhadap tidak tercapainya nilai target yang ditetapkan pihak instansi. Selain ketekunan dan loyalitas, SDM yang bekerja untuk organisasi juga harus mampu memiliki sikap kooperatif yang tinggi, mudah bekerja sama, tidak mudah tersinggung serta bersedia menerima saran-saran baik yang bersifat membangun dan menghindari anggapan-anggapan negatif terhadap atasan maupun sesama rekan kerja.

Dalam studi ini lingkup penelitian yang menjadi fokus adalah pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah. Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah yang merupakan instansi penting yang berperan di dalam penegakan dan penuntutan hukum di Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji nilai kinerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan berdasarkan pada variabel-variabel yang diduga peneliti mampu memberikan pengaruh terhadap fluktuasi dari nilai kinerja (*performance*).

Tabel 1. 1
Kinerja Penyelesaian Tindak Pidana Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah Tahun 2018 -2020

Tahun	Jenis Perkara Tindak Pidana	Target	Realisasi	Capaian
2018	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap upaya hukum dan pelaksanaan eksekusi di Kejari/Cabjari	4959	6992	140.90%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap penuntunan pada Kejari/Cabjari	4958	7827	157.80%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap pra penuntunan pada Kejari/Cabjari	5499	7885	143.40%
2019	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap upaya hukum dan pelaksanaan eksekusi di Kejari/Cabjari	4537	3890	86%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap penuntunan pada Kejari/Cabjari	4537	3656	81%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap pra penuntunan pada Kejari/Cabjari	4837	4233	67%
2020	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan Dalam tahap upaya hukum dan pelaksanaan eksekusi di Kejari/Cabjari	4537	8477	186.84%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap penuntunan pada Kejari/Cabjari	4492	2554	56.85%
	• Perkara Tindak Pidana Umum yang diselesaikan dalam tahap pra penuntunan pada Kejari/Cabjari	4772	2978	62.40%

Sumber: Data Laporan Kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah Tahun 2018-2020

Berdasarkan pada data grafik penyelesaian perkara tindak pidana umum tahun 2018-2020 tersebut diketahui dari tiga jenis perkara tindak pidana nilai realisasi penyelesaian kasus selalu mengalami fluktuatif. Sebagai contoh pada tahun 2019 perkara tindak pidana umum yang diselesaikan dalam tahap pra penuntunan pada Kejari/Cabjari nilai target yang ditetapkan adalah 4837 kasus akan tetapi hanya terealisasi sebanyak 4233 kasus atau 67 % dari target penyelesaian kasus. Pada perkara tindak pidana umum yang diselesaikan dalam tahap penuntunan pada Kejari/Cabjari nilai target yang ditetapkan adalah 4537 kasus akan tetapi hanya terealisasi sebanyak 3656 kasus atau 81 % dari target penyelesaian kasus. Pada perkara tindak pidana umum yang diselesaikan dalam tahap upaya hukum dan pelaksanaan eksekusi di Kejari/Cabjari nilai target yang ditetapkan adalah 4537 kasus akan tetapi hanya terealisasi sebanyak 3890 kasus atau 86 % dari target penyelesaian kasus. Mengacu pada fenomena di lapangan ini maka peneliti akan mengkaji mengenai faktor-faktor yang diduga mendorong peningkatan kinerja SDM termasuk implementasi dari *islamic leadership*. Faktor-faktor yang akan dikaji mencakup kinerja SDM sebagai variabel dependen, variabel independen meliputi *islamic leadership* dan *knowledge sharing climate* serta variabel intervening berupa *interpersonal trust*.

Islamic leadership atau kepemimpinan islami didefinisikan secara singkat sebagai pola kepemimpinan inovatif yang dilakukan seorang pimpinan instansi dengan berdasarkan pada nilai-nilai syariat islam (Ahmad dan Fontaine, 2011). Husti dan Mahyarni (2019) menjelaskan bahwa *islamic leadership* merupakan gaya

kepemimpinan yang digunakan pemimpin untuk meningkatkan nilai standar kerja karyawan instansi melalui penerapan aturan-aturan Islam yang bersumber pada Al-Quran dan Al-Hadist serta dalam realisasi keputusan manajerial yang ditetapkan. Kepemimpinan islami yang diterapkan secara konsisten oleh pemimpin instansi akan mendorong peningkatan nilai perilaku karyawan yang lebih beretika dan penuh semangat tinggi dalam menghasilkan kinerja bagi instansi (Egel dan Fry, 2017).

Implementasi *islamic leadership* memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengungkapkan pandangan dan saran yang dimiliki karyawan untuk menaikan potensi kinerja instansi dimana hal ini berpeluang kuat dalam menaikan nilai kepercayaan interpersonal atau *interpersonal trust* karena karyawan yang bersangkutan merasa bahwa pemimpin instansi merupakan seseorang yang memiliki nilai spiritualitas islami yang tinggi, bertindak sesuai ajaran syariat serta menjunjung tinggi nilai sosial antara karyawan.. Perilaku religius dari seorang pemimpin instansi menjadi faktor krusial di dalam lingkungan kerja serta menentukan bagaimana sikap dan perilaku karyawan ketika melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga pemimpin yang memiliki nilai kepercayaan tinggi yang merupakan bagian dari *islamic leadership* akan mendorong karyawan untuk bertindak serupa dimana mereka berusaha seoptimal mungkin untuk menjadi karyawan yang dapat dipercaya sebagaimana pemimpin instansi tersebut. Gagasan dan penjelasan ini diperkuat dengan adanya hasil analisis riset oleh Mursaleen *et al* (2015) yang menyimpulkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*.

Dengan adanya penerapan *islamic leadership* yang tinggi maka nilai kapabilitas kerja dan kemampuan berpikir karyawan menjadi semakin inovatif dalam memecahkan permasalahan kerja sehingga nilai kinerja SDM semakin tinggi. Gagasan dan penjelasan ini diperkuat dengan adanya hasil analisis riset oleh Ahmad dan Fontaine (2011); Egel dan Fry (2017) serta Husti dan Mahyarni (2019) yang menyimpulkan *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Meskipun demikian pada hasil analisis lain oleh Ammar *et al* (2020) menyimpulkan *islamic leadership* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.

Variabel berikutnya yang diduga mampu memberikan nilai pengaruh terhadap fluktuasi nilai *interpersonal trust* adalah *knowledge sharing climate*. *Knowledge sharing climate* didefinisikan secara singkat oleh Radaelli *et al* (2011) sebagai seberapa tinggi nilai intensitas frekuensi *knowledge sharing* atau kegiatan berbagai pengetahuan yang dilakukan oleh sesama anggota instansi. *Knowledge sharing* yang merupakan komponen integral dari manajemen pengetahuan yang membantu mengembangkan pengetahuan individu karyawan pada pengetahuan organisasi guna meningkatkan kinerja instansi/organisasi (Sulistyo & Ayuni, 2018). Peningkatan pada nilai kemampuan berbagi pengetahuan (*donating*) dan menerima pengetahuan (*collecting*) oleh anggota instansi merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan nilai keinovasian karyawan dalam meningkatkan kinerja bagi instansi. Hsu & Chang (2014) menjabarkan *knowledge sharing climate* sebagai aspek kritis bagi instansi yang mampu menguatkan inovasi karyawan, menaikkan nilai kinerja serta mempertahankan nilai

keunggulan kompetitif karyawan dalam mengembangkan nilai pengetahuan yang dibagikan dan diperoleh.

Implementasi *knowledge sharing climate* disadari sebagian besar instansi publik maupun swasta sebagai sistem yang harus diterapkan untuk mendukung tercapainya optimalisasi pada sistem manajemen pengetahuan dan menaikkan nilai frekuensi komunikasi antara anggota instansi sehingga nilai pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki karyawan semakin berkembang (Al-Kurdi *et al*, 2020). Adanya nilai *knowledge sharing climate* yang tinggi akan menaikkan nilai interaksi dan komunikasi antara karyawan sehingga nilai sosial serta hubungan relasional yang terjalin semakin kuat dimana hal ini kemudian mendorong peningkatan nilai *interpersonal trust* (Nerstad *et al*, 2018). Gagasan dan penjelasan ini diperkuat dengan adanya hasil analisis riset oleh Radaelli *et al* (2011); Hsu dan Chang (2014) serta Al-Kurdi *et al* (2020) yang menyimpulkan *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. Meskipun demikian hasil analisis riset lain oleh Kmiecik (2020) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap *interpersonal trust*.

Selain berpeluang memberikan dampak positif terhadap peningkatan *interpersonal trust*, *knowledge sharing climate* juga berpotensi besar terhadap peningkatan kinerja SDM. *Knowledge sharing climate* yang tinggi akan meningkatkan nilai pengetahuan dan kemampuan baru bagi para karyawan. Dengan adanya *knowledge sharing climate* atau iklim berbagi pengetahuan yang tinggi akan menaikkan

intensitas komunikasi sosial dan kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan antara karyawan sehingga kinerja SDM mengalami kenaikan (Jokanović *et al*, 2020).

Utami & Nusraningrum (2020) menjelaskan bahwa iklim berbagi pengetahuan (*knowledge sharing climate*) merupakan bagian pokok dari manajemen pengetahuan organisasi (*knowledge management*). Tingginya iklim berbagi pengetahuan mendorong semakin tingginya kegiatan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* antara karyawan sehingga keahlian kerja para karyawan menjadi semakin tinggi dalam hal memberikan pengetahuan atau aspek *donating* dan menerima pengetahuan (*collecting*) dimana hal ini kemudian berpotensi terhadap peningkatan kinerja SDM. Gagasan dan penjelasan ini diperkuat dengan adanya hasil analisis riset oleh Jain *et al* (2015); Jokanovic *et al* (2020) serta Utami dan Nusraningrum (2020) yang menyimpulkan *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Meskipun demikian hasil analisis riset lain oleh Irawan *et al* (2019) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan pada fenomena dan riset gap yang didapatkan, peneliti kemudian menggunakan hasil penelitian dari Ahmad dan Fontaine (2011); Husti dan Mahyarni (2019) serta Kurdi *et al* (2020) untuk mengembangkan penelitian novelty baru yang dijadikan judul pada penelitian ini yaitu “Model Peningkatan Kinerja SDM Berbasis *Islamic Leadership* dan *Knowledge Sharing Climate*” sebagai .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena gap serta riset gap yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian, diperoleh dugaan bahwa untuk meningkatkan nilai kinerja SDM diperlukan adanya optimalisasi pada aspek *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust*, Mengacu pada penjelasan ini peneliti memperoleh 7 rumusan masalah studi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust*?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust*?
3. Bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM?
6. Bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian sehingga tujuan dari diimplementasikannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust*.
2. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust*.

3. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja SDM.
4. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM.
5. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM.
6. Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan nilai manfaat dari segi praktis maupun teoritis antara lain:

1. Manfaat Praktis

- 1.) Hasil analisis penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu acuan pertimbangan pihak instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dalam menetapkan keputusan manajerial yang tepat untuk kemajuan kinerja pegawai dengan berbasis peningkatan nilai *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust*.
- 2.) Data-data teoritis dan kuantitatif di dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah kajian kepustakaan bagi pihak instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah mengenai pentingnya aspek *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust*.

2. Manfaat Teoritis

- 1.) Hasil analisis penelitian diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti di masa mendatang yang tertarik untuk mengkaji dan mengembangkan penelitian mengenai variabel *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust*.
- 2.) Hasil analisis penelitian diharapkan mampu menambah nilai khasanah keilmuan serta penjelasan-penjelasan ilmiah mengenai aspek-aspek yang dapat berperan penting di dalam peningkatan nilai kinerja SDM.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

Para-González *et al* (2018) menjelaskan bahwa kinerja SDM atau karyawan merupakan aspek penting dalam menjabarkan nilai pencapaian organisasi secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja menjadi bahan evaluasi penting mengenai kapabilitas SDM instansi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi mengindikasikan nilai kesungguhan dan totalitas kerja yang dilakukan secara konsisten oleh para karyawan demikian sebaliknya. Kinerja yang rendah mengindikasikan kurang optimal serta totalitas kerja yang kurang para karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab kerja instansi. Irawan *et al* (2019) mendefinisikan kinerja SDM sebagai nilai kombinasi terintegrasi yang dihasilkan dari kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh SDM instansi. Nilai kinerja SDM juga didefinisikan oleh Hurduzeu (2015) sebagai nilai yang diperoleh pihak instansi dari hasil pemanfaatan beragam sumber daya khususnya sumber daya manusia. Konteks kinerja menurut Hurduzeu (2015) menekankan pada pencapaian nilai target organisasi yang tinggi melalui pengeluaran biaya yang optimal.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan ini maka diperoleh kesimpulan bahwa kinerja SDM merupakan tingkat pencapaian nilai kinerja yang diperoleh suatu instansi dengan memanfaatkan berbagai biaya beserta sumber daya yang dimiliki khususnya pada aspek sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu. Kinerja SDM menurut Mutahar *et al* (2015) dapat diukur dengan menggunakan 3 indikator antara lain:

Tingkat kontribusi anggota merupakan seberapa tinggi nilai kontribusi dan partisipasi yang diberikan anggota terhadap organisasi. Semakin tinggi kontribusi yang diberikan mengindikasikan nilai kinerja SDM yang lebih baik.

Tingkat kuantitas tugas yang terselesaikan menjadi indikasi penting mengenai kapabilitas organisasi beserta seluruh anggotanya dalam mencapai target penyelesaian tugas yang ditetapkan. Semakin banyak kuantitas tugas yang mampu diselesaikan mengindikasikan nilai kinerja instansi yang semakin baik.

Tingkat kualitas penyelesaian tugas mengacu pada nilai hasil dan mutu atas cara anggota organisasi menyelesaikan tugas yang diberikan. Tugas yang mampu terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan prosedur instansi mengindikasikan bahwa nilai kualitas penyelesaian tugas yang dilakukan anggota instansi tinggi. Demikian sebaliknya.

2.2 *Islamic Leadership*

Islamic leadership didefinisikan oleh Ahmad dan Fontaine (2011) sebagai pola kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi dengan berdasarkan pada nilai-nilai islami yang dituliskan pada aturan syariat yang bersumber Al-Quran dan Al-Hadist. Definisi *islamic leadership* lainnya oleh Husti dan Mahyarni (2019) sebagai pola kepemimpinan inovatif yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi dimana dirinya mendasarkan diri pada nilai-nilai spiritual serta aturan-aturan syariat islam untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan manajerial yang ditetapkan terhadap organisasi yang dipimpinnya. Egel dan Fry (2017) menjelaskan bahwa *islamic leadership* merupakan tindakan memimpin anggota-anggota organisasi oleh seorang pimpinan yang memiliki nilai kepercayaan spiritual islami yang tinggi sehingga kepemimpinan yang dilakukan dilandaskan pada tata cara kepemimpinan syariat yang diajarkan melalui Al-Quran dan Hadist sebagai bentuk pengabdian dan ketaatan terhadap Allah SWT.

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan ini maka diperoleh kesimpulan bahwa *islamic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin instansi yang memiliki nilai spiritual islami tinggi dimana tata cara kepemimpinan yang dilakukan didasarkan pada aturan-aturan syariat yang tertulis dalam Al-Quran dan Al-Hadist sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT serta ditujukan untuk meningkatkan rasa nyaman sesama anggota organisasi.

Mustofiah (2015) menjelaskan bahwa *islamic leadership* dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator yang mencakup:

Taqwa dan takut kepada Allah SWT, dengan memiliki sikap taqwa dan takut kepada Allah SWT maka seorang pemimpin akan melakukan tindakan kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran Allah SWT dan menghindari hal-hal yang dilarang dalam memimpin organisasi.

Menjaga amanah orang lain. Sikap amanah dan dapat dipercaya merupakan landasan kuat bagi seorang pemimpin agar dihormati dan disegani oleh sesama rekan kerja serta merupakan sikap seorang pemimpin sejati.

Memiliki nilai sosial dan empati. Nilai sosial dan empati yang ada di dalam diri pemimpin akan membuatnya lebih memahami perasaan rekan kerja yang ada di organisasi sehingga nilai keadilan dalam memberikan keputusan menjadi semakin tinggi.

Memiliki semangat dan sikap bertanggung jawab. Sikap semangat tinggi dan tanggung jawab merupakan hal yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. Sikap semangat mendorong seorang pemimpin untuk bekerja dengan maksimal, sikap bertanggung jawab mendorong pemimpin dalam menetapkan keputusan terbaik bagi organisasi.

2.3 Knowledge Sharing Climate

Knowledge sharing climate oleh Radaelli (2011) dijabarkan sebagai usaha-usaha yang direalisasikan perusahaan untuk mendukung kegiatan berbagi pengetahuan oleh para karyawannya melalui pemberian beragam fasilitas-fasilitas kerja yang dapat

dimanfaatkan karyawan dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan. Kmiecik (2020) menjabarkan bahwa *knowledge shating climate* memberikan peranan penting di dalam peningkatan kompetensi karyawan berbasis pada kegiatan berbagi pengetahuan yang disertai dukungan instansi secara lebih optimal. *Knowledge sharing climate* yang tinggi akan mendorong kuat implementasi kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh anggota instansi.

Terimplementasinya *knowledge sharing climate* dengan lebih maksimal ini kemudian berdampak terhadap nilai pengetahuan dan kapabilitas kerja karyawan menjadi semakin optimal. Definisi lain mengenai *knowledge sharing climate* oleh Irawan *et al* (2019) adalah kapabilitas instansi perusahaan dalam memberikan beragam fasilitas yang dapat digunakan oleh pihak karyawan untuk keperluan realisasi berbagi pengetahuan kepada sesama karyawan baik karyawan kelas bawah dengan kelas bawah, kelas atas dengan kelas atas maupun kelas atas dengan kelas bawah.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan ini maka diperoleh kesimpulan bahwa *knowledge sharing climate* merupakan kondisi kerja yang memfasilitasi karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Radaelli *et al* (2011) menjelaskan bahwa nilai *knowledge sharing climate* dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator antara lain: Pelatihan profesional rutin, mekanisme komunikasi yang baik, menjaga hubungan yang baik sesama karyawan, menganggap pengetahuan adalah prioritas dan menghargai pemilik pengetahuan.

Pelatihan professional rutin yang mencakup pelatihan karyawan secara konsisten dan berkelanjutan terkait tata cara berbagi pengetahuan dan peningkatan *skill* karyawan. Mekanisme komunikasi yang baik yang mencakup menjaga nilai hubungan sesama karyawan dengan yang baik. Menjaga hubungan baik dan professional kerja antara karyawan dimana karyawan harus mengedepankan integritas dan tidak saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan lainnya.

Menganggap pengetahuan adalah prioritas dimana para karyawan memprioritaskan nilai pengetahuan yang dimiliki sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Menghargai pemilik pengetahuan meliputi pemberian insentif intrinsik (pujian maupun rasa hormat kepada karyawan yang memberikan nilai pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi) maupun insentif materil (pemberian insentif berwujud materil untuk meningkatkan rasa semangat kerja serta sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan).

2.4 *Interpersonal Trust*

Interpersonal trust menurut Wu *et al* (2009) merupakan faktor krusial ketika seorang karyawan instansi memutuskan untuk merealisasikan kegiatan berbagi pengetahuan kepada karyawan instansi lainnya. Wu *et al* (2009) mendefinisikan *interpersonal trust* sebagai sikap percaya yang muncul di dalam diri seseorang terhadap orang lain dengan harapan seseorang yang dipercaya tersebut melakukan tindakan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kepercayaan interpersonal merupakan tindakan penting dalam menciptakan rasa kenyamanan di dalam kehidupan

berorganisasi. Kepercayaan interpersonal mencakup sikap percaya yang diberikan antara anggota instansi satu dengan rekan-rekan kerja lainnya. Nerstad *et al* (2018) mendefinisikan *interpersonal trust* sebagai keinginan seseorang untuk mempercayai orang lain melalui berbagai pertimbangan seperti sikap, perilaku serta peran yang diberikan orang lain tersebut terhadap potensi pengembangan diri. Kepercayaan interpersonal merupakan aspek penting dalam kegiatan manajemen pengetahuan yang direalisasikan di dalam organisasi. Nilai *interpersonal trust* tinggi yang dimiliki seorang karyawan menjadi indikasi atas nilai kepercayaan tinggi karyawan terhadap atasan serta rekan-rekan kerja lainnya.

Hsu dan Chang (2012) menjelaskan *interpersonal trust* sebagai aspek kunci modal SDM yang dapat menguatkan jaringan relasional organisasi serta menaikan implementasi kegiatan berbagai pengetahuan yang dilakukan. Hsu dan Chang (2012) mendefinisikan *interpersonal trust* sebagai kesediaan seseorang untuk memberikan rasa kepercayaan terhadap pihak lain dilandasi pada nilai-nilai positif yang dimiliki pihak yang dipercaya tersebut. Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan ini maka diperoleh kesimpulan bahwa *interpersonal trust* adalah kesediaan untuk memberikan sikap percaya yang muncul dari dalam diri yang diberikan seseorang terhadap pihak lain dengan didasarkan pada nilai-nilai positif yang dimiliki dengan harapan pihak yang dipercaya tersebut mampu melakukan tindakan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Wu *et al* (2009) menjelaskan bahwa *interpersonal trust* dapat diukur menggunakan 4 indikator antara lain:

Rasa percaya kepada pimpinan dan rekan kerja menjadi landasan penting munculnya nilai *interpersonal trust* karyawan. Semakin tinggi rasa percaya maka nilai *interpersonal trust* semakin kuat.

Kredibilitas rekan kerja atau nilai-nilai positif yang dimiliki karyawan instansi yang dapat mendorong terciptanya rasa percaya dari rekan kerja menjadi aspek penting konsistensi nilai *interpersonal trust* di dalam lingkup organisasi.

Komitmen rekan kerja mengacu pada sikap konsisten dan kesungguhan rekan kerja dalam menepati janji dan melaksanakan tugas secara maksimal.

Bantuan rekan kerja baik berupa bantuan berupa moril maupun materil yang tinggi kepada sesama rekan akan meningkatkan rasa sosial dan kepercayaan yang diberikan.

2.4.1 Unsur Penyusun *Interpersonal Trust*

Hsu dan Chang (2012) menjelaskan bahwa *interpersonal trust* terbentuk dari tiga unsur penting antara lain:

1. Nilai Interaksi Sosial

Nilai interaksi sosial yang tinggi akan mendorong munculnya nilai keakraban, empati dan simpati antara anggota instansi sehingga keterikatan sosial menguat.

2. Hubungan Saling Percaya

Hubungan saling percaya muncul dari nilai keakraban sosial yang muncul dari interaksi dan komunikasi yang kuat antara anggota instansi. Semakin

tinggi nilai keakraban maka nilai hubungan saling percaya menjadi semakin tinggi.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan kuat dalam menghasilkan nilai *interpersonal trust* antara anggota instansi. Budaya organisasi yang mengedepankan nilai sosial dan persaudaraan akan menaikkan implementasi *interpersonal trust* antara karyawan.

2.5 Hubungan Antara Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust*

Kepemimpinan islami yang dilakukan dengan optimal dimana hal ini terindikasi sikap takut kepada Allah SWT, menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, memiliki nilai sosial dan empati serta memiliki semangat dan bertanggung jawab akan mendorong peningkatan nilai *interpersonal trust* yang terindikasi dari rasa kepercayaan kepada rekan kerja, kredibilitas rekan kerja, komitmen rekan kerja serta bantuan rekan kerja. Sikap pemimpin yang takut kepada Allah SWT akan mendorong pemimpin untuk menjadi seseorang yang lebih dipercaya, adil dan menerapkan keputusan terbaik bagi instansi maupun karyawan yang dipimpinnya.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Fontaine (2011); Mustofiah (2015) dan Mursaleen *et al* (2020) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. Berdasarkan

pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 1 penelitian sebagai berikut:

H₁: *Islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*

2.5.2 Pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust*

Knowledge sharing climate yang tinggi pada instansi yang terindikasi melalui pelatihan profesional rutin, mekanisme komunikasi yang baik, menjaga hubungan baik sesama karyawan, menganggap pengetahuan adalah prioritas dan menghargai pemilik pengetahuan peningkatan nilai *interpersonal trust* yang terindikasi dari rasa kepercayaan kepada rekan kerja, kredibilitas rekan kerja, komitmen rekan kerja serta bantuan rekan kerja.

Pelatihan profesionalitas kerja yang dilakukan secara konsisten dan rutin akan berdampak terhadap peningkatan nilai kredibilitas karyawan tersebut maupun rekan kerja yang bersangkutan. Mekanisme komunikasi yang baik serta nilai hubungan relasional yang selalu dijaga dengan maksimal akan berdampak pada meningkatnya nilai dan rasa kepercayaan kepada sesama rekan kerja. Dengan memprioritaskan nilai pengetahuan yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan berdampak terhadap meningkatnya nilai komitmen sesama rekan kerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dengan menghargai pemilik pengetahuan atau karyawan yang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan kepada sesama rekan organisasi berdampak terhadap peningkatan nilai bantuan yang diberikan secara berkelanjutan.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Bock *et al* (2005); Radaelli *et al* (2011); Hsu dan Chang (2012) serta Kurdi *et al* (2020) menyimpulkan *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. Berdasarkan pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 2 penelitian sebagai berikut:

H₂: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*

2.5.3 Pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja SDM

Kepemimpinan islami yang dilakukan dengan optimal dimana hal ini terindikasi sikap takut kepada Allah SWT, menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, memiliki nilai sosial dan empati serta memiliki semangat dan bertanggung jawab akan mendorong peningkatan nilai kinerja SDM yang terindikasi melalui peningkatan perilaku kerja sama antar anggota, pengalaman kerja yang diberikan, kuantitas kerja yang terselesaikan serta kualitas penyelesaian tugas.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Fontaine (2011); Egel dan Fry (2017) serta Husti dan Mahyarni (2019) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 3 penelitian sebagai berikut:

H₃: *Islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.4 Pengaruh *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM

Knowledge sharing climate yang tinggi pada instansi yang terindikasi melalui pelatihan profesional rutin, mekanisme komunikasi yang baik, menjaga hubungan baik sesama karyawan, menganggap pengetahuan adalah prioritas dan menghargai pemilik pengetahuan peningkatan nilai *interpersonal trust* yang terindikasi dari rasa kepercayaan kepada rekan kerja, kredibilitas rekan kerja, komitmen rekan kerja serta bantuan rekan kerja. akan mendorong peningkatan nilai kinerja SDM yang terindikasi melalui peningkatan perilaku kerja sama antar anggota, pengalaman kerja yang diberikan, kuantitas kerja yang terselesaikan serta kualitas penyelesaian tugas.

Pelatihan profesionalitas kerja yang dilakukan secara konsisten dan rutin akan berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja yang mampu diselesaikan. Mekanisme komunikasi yang baik serta nilai hubungan relasional yang selalu dijaga dengan maksimal akan berdampak pada tingkat kontribusi anggota organisasi terhadap keberlangsungan serta kinerja organisasi yang mampu dihasilkan. Dengan memprioritaskan nilai pengetahuan yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan disertai dengan sikap menghargai pemilik pengetahuan atau karyawan yang merealisasikan kegiatan berbagi pengetahuan berdampak terhadap peningkatan nilai kuantitas tugas yang mampu diselesaikan karyawan pada periode waktu kerja yang ditetapkan organisasi.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Jain *et al* (2015); Jokanovic *et al* (2020) serta Utami dan Nusraningrum (2020) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 4 penelitian sebagai berikut:

H4: *Knowledge sharing climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.5 Pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM

Interpersonal trust yang tinggi pada diri karyawan dimana hal ini terindikasi dari tingginya rasa kepercayaan kepada rekan kerja, kredibilitas rekan kerja, komitmen rekan kerja serta bantuan rekan kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja SDM yang terindikasi dari peningkatan perilaku kerja sama antar anggota, pengalaman kerja yang diberikan, kuantitas kerja yang terselesaikan serta kualitas dari penyelesaian tugas yang diberikan.

Tingginya rasa kepercayaan kepada rekan kerja akan mendorong perilaku kerja sama yang kuat dari para karyawan. Kredibilitas rekan kerja dalam menyelesaikan tugas berdampak terhadap semakin tingginya nilai pengalaman kerja yang diperoleh. Komitmen rekan kerja yang tinggi akan membantu karyawan untuk meningkatkan kuantitas tugas yang mampu terselesaikan. Bantuan rekan kerja yang solid dan terarah akan meningkatkan nilai kualitas dari penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dan rekan kerja lain yang bersangkutan.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Bakiev (2013); Javed *et al* (2018) serta Bhatti *et al* (2019) menyimpulkan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 5 penelitian sebagai berikut:

H₅: *Interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.6 Pengaruh *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate*

Kepemimpinan islami yang dilakukan dengan optimal dimana hal ini terindikasi sikap takut kepada Allah SWT, menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, memiliki nilai sosial dan empati serta memiliki semangat dan bertanggung jawab akan mendorong peningkatan nilai *knowledge sharing climate* pada organisasi yang terindikasi melalui kenaikan nilai keinginan berbagi pengetahuan, frekuensi berbagi pengetahuan yang dilakukan serta ketersediaan fasilitas pengembangan pengetahuan.

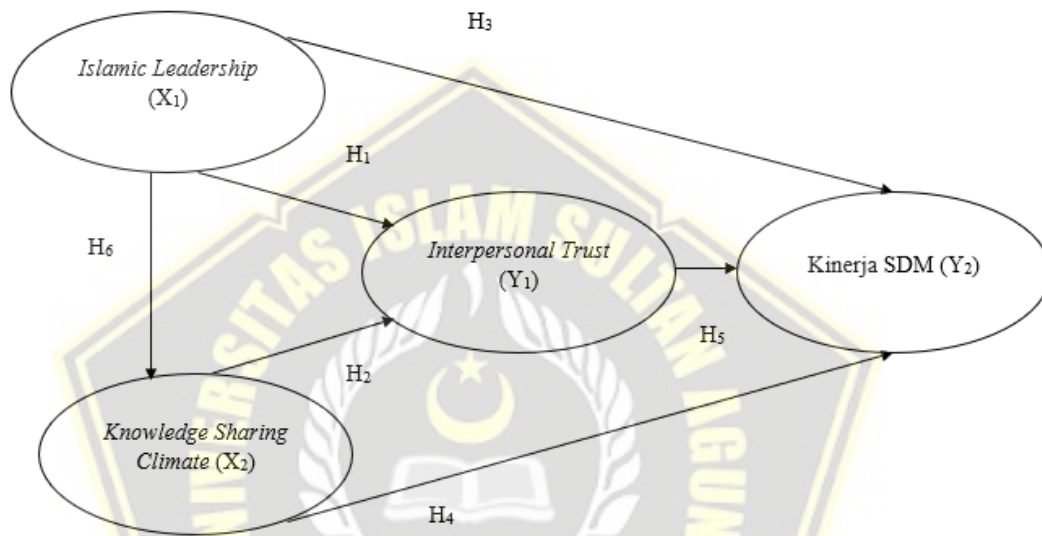
Sikap pemimpin yang takut kepada Allah akan mendorong pemimpin untuk bersikap adil termasuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja guna meningkatkan nilai pengetahuan dari segi *donating* maupun *collecting*. Pemimpin yang memiliki nilai sosial dan empati yang tinggi akan menaikkan nilai intensitas frekuensi berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh para karyawan serta peningkatan jumlah fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan yang diberikan instansi karena para pemimpin memperhatikan nilai kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2014); Le & Lei (2019) serta Anselmann & Mulder (2020) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing climate*. Berdasarkan pada penjelasan dan dukungan penelitian terdahulu maka diterapkan hipotesis 6 penelitian sebagai berikut:

H₆: Islamic leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.6 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan pada penjabaran kajian pustaka, pengaruh hubungan antara variabel serta perumusan hipotesis peneliti menetapkan model empirik penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian eksplanatori dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan keterkaitan antara variabel penelitian (Sugiyono, 2012). Variabel yang dianalisis keterkaitannya adalah *Islamic leadership* (X_1), *knowledge sharing climate* (X_2) dan *interpersonal trust* (Y_1) terhadap kinerja SDM (Y_2).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti pada studi ini adalah seluruh jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 186 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2016) diartikan sebagai satuan populasi yang lebih kecil yang akan dianalisis guna mewakili kuantitas populasi penelitian dengan jumlah besar. Rumus kalkulatif yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian adalah rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,05)^2}$$

$$n = 126,96$$

$$n = 127$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Ne^2 = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5 %).

Berdasarkan pada hasil kalkulasi rumus Slovin diperoleh jumlah sampel ideal pada penelitian ini adalah 126,96 orang. Akan tetapi peneliti mengambil inisiatif untuk menambah jumlah sampel menjadi 127 orang guna meningkatkan nilai akurasi dari hasil analisis penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria:

1. Responden merupakan jaksa yang bekerja Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan masa kerja minimal 8 tahun.
2. Responden beragama Islam.
3. Responden merupakan jaksa yang memiliki pangkat golongan minimal 3c.
4. Responden mengetahui konsep *islamic leadership* dan *knowledge sharing* di dalam suatu organisasi.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Data-data yang digunakan sebagai landasan analisis serta diolah untuk menghasilkan kesimpulan ilmiah pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari instansi atau pihak-pihak tertentu. Data primer pada penelitian ini adalah hasil jawaban responden terhadap kuesioner penelitian yang dibagikan peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (tidak diberikan langsung oleh sumber aslinya) tetapi melalui perantara berupa dokumen-dokumen ilmiah tertentu. Data sekunder pada penelitian ini adalah data-data mengenai penjelasan variabel, yang didapatkan melalui hasil analisis jurnal-jurnal maupun artikel ilmiah yang diterbitkan secara *online*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran lembar kuesioner secara langsung oleh peneliti

kepada para responden terpilih yang merupakan jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan masa kerja minimal 8 tahun, memiliki pangkat golongan minimal 3c serta mengetahui konsep *islamic leadership* dan *knowledge sharing climate*.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional dan indikator pengukuran dari variabel *Islamic leadership* (X_1), *knowledge sharing climate* (X_2), *interpersonal trust* (Y_1), *knowledge absorbtion* (Z) dan kinerja SDM (Y_2) dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Islamic Leadership</i> (X_1)	Gaya kepemimpinan yang menekankan pada nilai-nilai spiritual Al-Qur'an dan Hadist sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT	1. Taqwa dan takut kepada Allah SWT 2. Menjaga amanah orang lain 3. Memiliki nilai sosial dan empati 4. Memiliki sikap semangat dan bertanggung jawab	Skala Likert Poin 1-7
<i>Knowledge Sharing Climate</i> (X_2)	Merupakan kondisi kerja yang memfasilitasi karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan	1. Pelatihan profesionalisme kerja	Skala Likert Poin 1-7

Mustoifah (2015)

	tujuan meningkatkan pengetahuan keterampilan kerja.	untuk dan	2. Mekanisme komunikasi yang baik 3. Menjaga hubungan yang baik sesama karyawan 4. Menganggap pengetahuan adalah prioritas 5. Menghargai pemilik pengetahuan (Radaelli <i>et al</i>,2011)	
<i>Interpersonal Trust (Y₁)</i>	Sikap percaya sesama rekan kerja didasarkan pada nilai-nilai positif dan harapan pihak-pihak yang terlibat saling memberikan keuntungan.		1. Rasa percaya kepada pimpinan dan rekan kerja 2. Kredibilitas rekan kerja 3. Komitmen rekan kerja 4. Bantuan rekan kerja Wu <i>et al</i> (2009)	Skala Likert Poin 1-7
Kinerja SDM(Y ₂)	Tingkat pencapaian nilai kinerja yang diperoleh suatu instansi dengan memanfaatkan berbagai biaya beserta sumber daya yang dimiliki khususnya pada aspek sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu.		1. Tingkat kontribusi anggota 2. Tingkat kuantitas tugas yang terselesaikan 3. Tingkat kualitas hasil penyelesaian tugas Mutahar <i>et al</i> (2015)	Skala Likert Poin 1-7

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini mencakup metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian melalui jumlah frekuensi nilai dari skor jawaban yang diberikan responden sebagai perwujudan dari tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel yang tertulis di dalam lembar kuesioner. Nilai indeks skala Likert yang digunakan adalah angka 1-7 dengan keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Cukup Tidak Setuju
- 4 : Kurang Setuju
- 5 : Cukup Setuju
- 6 : Setuju
- 7 : Sangat Setuju

Persepsi atau tanggapan responden mengenai variabel dikategorikan menjadi 3 kelas persepsi dengan menggunakan kriteria rentang sebesar $7-1/3 = 2,00$. Oleh karena itu interpretasi nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut ini:

1,00 - 3,00 = Rendah

3,01 - 5,00 = Sedang

5,01 - 7,00 = Tinggi

3.6.2 Analisis *Partial Least Square* (SEM-PLS)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Teknik analisis SEM-PLS digunakan sebagai analisa data karena memiliki keunggulan dan efisiensi tersendiri dibandingkan dengan teknik analisis lainnya. Adapun model persamaan SEM-PLS menurut dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu persamaan *outer model* (model pengukuran) dan persamaan *inner model* (model struktural) yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan *Outer Model*

1.) Variabel laten eksogen 1

$$X_1 = \lambda_{X1}\xi_1 + \delta_1$$

2.) Variabel laten eksogen 2

$$X_2 = \lambda_{X2}\xi_2 + \delta_2$$

3.) Variabel laten endogen 1

$$Y_1 = \lambda_{Y1}\xi_1 + \delta_1$$

4.) Variabel laten endogen 2

$$Y_2 = \lambda_{Y2}\xi_2 + \delta_2$$

2. Persamaan *Inner Model*

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_3\xi_1 + \gamma_4\xi_2 + \zeta_2$$

Keterangan :

X_1	: <i>Islamic Leadership</i> (IL)	λ_{X_1}	: <i>Outer Loading</i> IL
X_2	: <i>Knowledge Sharing Climate</i> (KSC)	λ_{X_2}	: <i>Outer Loading</i> KSC
Y_1	: <i>Interpersonal Trust</i> (IT)	λ_{Y_1}	: <i>Outer Loading</i> IT
Y_2	: Kinerja SDM (KSDM)	λ_{Y_2}	: <i>Outer Loading</i> KSDM
ξ_1	: IL	δ	: Noise Variabel Laten Eksogen
ξ_2	: KSC	ε	: Noise Variabel Laten Endogen
ξ_3	: IT	ζ	: Nilai Residual
ξ_4	: PF		
η_1	: <i>Interpersonal Trust</i>		
η_2	: Kinerja SDM (KSDM)		
γ_1	: Koefisien Jalur <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Interpersonal Trust</i>		
γ_2	: Koefisien Jalur <i>Knowledge sharing climate</i> terhadap <i>Interpersonal Trust</i>		
γ_3	: Koefisien Jalur <i>Islamic leadership</i> terhadap Kinerja SDM		
γ_4	: Koefisien Jalur <i>Knowledge sharing climate</i> terhadap Kinerja SDM		
β_1	: Koefisien Jalur <i>Interpersonal Trust</i> terhadap Kinerja SDM		

3.6.2 Uji Kualitas Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghazali (2014), uji kualitas pengukuran dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam menilai validasi dan reliabilitas terdapat beberapa kriteria antara lain sebagai berikut:

1. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk mengukur seberapa besar korelasi konstruk latennya diukur berdasarkan indikatornya lebih baik dari indikator lainnya. Pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross factor*

loadings yang didapat dari perbandingan nilai akar kuadrat dari AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity*.

2. Convergent Validity

Ghozali (2014) menjelaskan *convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antar komponen skor yang diestimasi menggunakan SmartPLS. Ukuran Indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai *cross loading* > 0,7 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dengan nilai *cross loading* berkisar antara 0,5 sampai dengan 0,7 dianggap cukup baik, maka dalam penelitian digunakan batas *cross loading* sebesar 0,5.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Ghozali (2014), menjelaskan dalam analisis faktor kofimatori, presentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan *convergent indicator*. Konstruk dapat dikatakan baik jika memenuhi kriteria yaitu apabila nilai $AVE \geq 0,5$.

4. Composite Reliability (Unidimensionality)

Composite reliability digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Dalam menilai reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Indikator dan variabel dalam penelitian dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* $\geq 0,7$.

3.6.3 Uji Akurasi Pemodelan (*Inner Model*)

Uji akurasi pemodelan (*inner model*) atau bisa disebut juga analisis pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Adapun uji yang digunakan untuk analisis model struktural atau *inner model* antara lain sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R-Squared*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted R-Squared* kecil yaitu mendekati 0 artinya kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai *Adjusted R-Squared* mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014).

2. Uji *t* Statistik

Menurut Ghozali (2014) Uji Signifikansi Parsial (Uji *t*) bertujuan untuk menguji seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara parsial / individual. Pengujian hipotesis (uji *t*) dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi (*sig*) masing-masing variabel independen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun apabila nilai

probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji pengaruh tidak langsung atau sering disebut sebagai uji mediasi maupun *indirect effect* merupakan pengujian terhadap variable intervening penelitian apakah variable tersebut mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai indikasi dari pengujian ini didasarkan pada nilai signifikansi uji *indirect effect* PLS dengan asumsi variabel dianggap mampu memediasi apabila nilai $\text{sig } \textit{indirect effect}$ kurang dari 0,05.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan variabel *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM dimana *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* menjadi variabel intervening. Untuk responden yang dianalisa pada penelitian ini adalah para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 127 responden dengan perincian dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Penelitian

No	Kriteria	Jumlah	Total	Prosentase (%)	Total %
1.	Jenis Kelamin				
	Laki-Laki	82	127	65	100 %
	Perempuan	45		35	
2.	Usia				
	29-35 Tahun	16	127	13	100 %
	36-45 Tahun	37		22	
	46-55 Tahun	56		15	
	55-60 Tahun	18		50	
3.	Pendidikan Terakhir				
	S1	72	127	57	100 %
	S2	55		43	
4.	Masa Kerja				
	8 – 10Tahun	16	127	13	100 %
	10-15 Tahun	28		29	
	16-20 Tahun	20		44	
	Diatas 20 Tahun	63		14	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel deskripsi responden dapat diketahui bahwa dari segi jenis kelamin jumlah jaksa laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan jaksa perempuan. Untuk jaksa laki-laki berjumlah 82 orang sementara jaksa responden hanya berjumlah 45 orang. Ini artinya pekerjaan jaksa didominasi oleh laki-laki karena pekerjaan jaksa tergolong sebagai salah satu pekerjaan berisiko tinggi, kompleks, memerlukan profesionalisme tinggi serta keberanian dan tekad yang lebih kuat dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Ditinjau dari segi usia jaksa, diketahui bahwa mayoritas jaksa berumur antara 46 hingga 55 tahun sementara jaksa dengan rentan usia 29-35 tahun berjumlah paling sedikit (minoritas). Ini artinya sebagian besar jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah merupakan jaksa yang ahli serta telah memberikan dedikasi dan sebagian besar waktunya secara maksimal demi meraih tujuan yang ditetapkan instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah.

Ditinjau dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar jaksa merupakan lulusan Strata 1 dengan jumlah sebanyak 72 orang sementara 55 jaksa lainnya adalah lulusan strata 2. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa nilai kualitas jaksa dilihat dari segi pendidikan sudah termasuk baik karena seluruh jaksa merupakan lulusan S1 dan S2 sehingga kemampuan berpikir kritis dan logis dalam penyelesaian permasalahan pekerjaan juga semakin tinggi. Dari segi masa kerja, mayoritas jaksa telah memasuki masa kerja dengan periode waktu diatas 20 tahun dengan jumlah sebanyak 63 orang. Sementara untuk jaksa dengan masa kerja 8 – 10 tahun berjumlah minoritas yaitu hanya sebanyak 16 orang.

Ini artinya mayoritas jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah adalah jaksa senior dan memiliki nilai pengalaman kerja yang tinggi karena telah memasuki masa kerja lebih dari 20 tahun di bidang lembaga kejaksaan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel yang mencakup *islamic leadership*, *knowledge sharing climate*, *interpersonal trust* dan kinerja SDM dijabarkan pada sub bab sebagai berikut:

4.2.1 *Islamic Leadership* (IL)

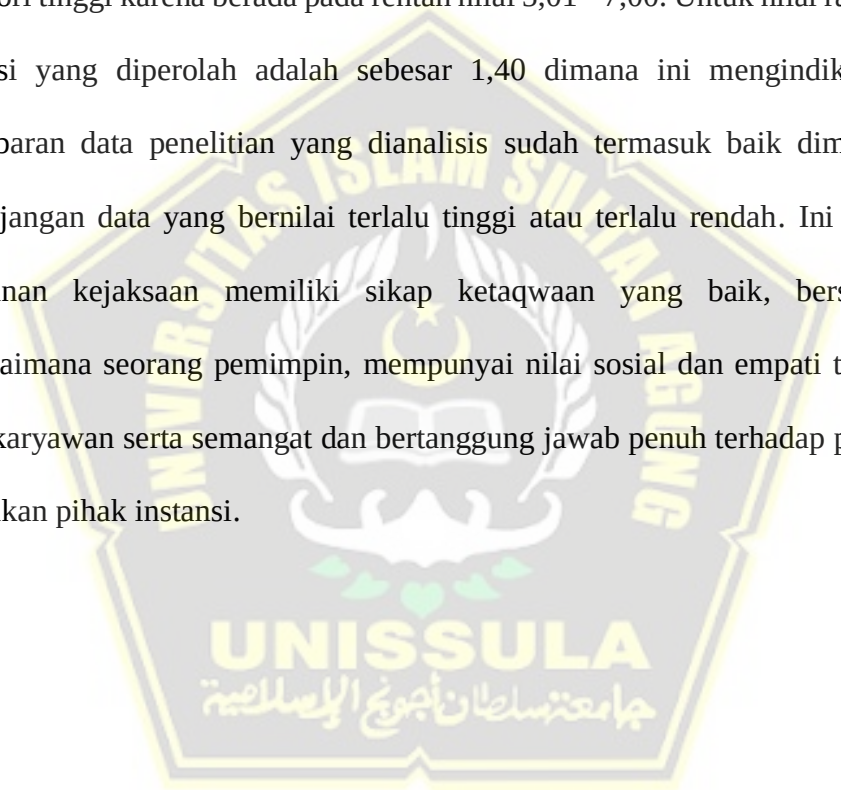
Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif *islamic leadership* dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif *Islamic Leadership*

No	Indikator Variabel	Frekuensi														Mean	St. Dev	Ket
		SS		S		CS		KS		CTS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Taqwa dan takut kepada Allah SWT	70	490	45	270	12	60	0	0	0	0	0	0	0	0	6,46	1,51	Tinggi
2.	Menjaga amanah orang lain	58	406	50	300	14	70	4	16	1	3	0	0	0	0	6,24	1,32	Tinggi
3.	Memiliki nilai sosial dan empati	45	315	67	402	13	65	1	4	1	3	0	0	0	0	6,19	1,35	Tinggi
4.	Memiliki sikap semangat dan bertanggung jawab	66	462	43	258	17	85	1	4	0	0	0	0	0	0	6,37	1,41	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan																6.31	1,40	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis deskriptif *islamic leadership* diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari 4 indikator variabel *islamic leadership* yang mencakup taqwa dan takut kepada Allah SWT, menjaga amanah orang lain, memiliki nilai sosial dan empati, memiliki sikap semangat dan bertanggung jawab adalah sebesar 6,31. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa penerapan *islamic leadership* yang diterapkan para pimpinan instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah termasuk pada kategori tinggi karena berada pada rentan nilai 5,01 - 7,00. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah sebesar 1,40 dimana ini mengindikasikan bahwa persebaran data penelitian yang dianalisis sudah termasuk baik dimana tidak ada kesenjangan data yang bernilai terlalu tinggi atau terlalu rendah. Ini berarti jajaran pimpinan kejaksaan memiliki sikap ketaqwaan yang baik, bersikap amanah sebagaimana seorang pemimpin, mempunyai nilai sosial dan empati tinggi terhadap para karyawan serta semangat dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan pihak instansi.



4.2.2 Knowledge Sharing Climate (KSC)

Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif *knowledge sharing climate* dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Deskriptif Knowledge Sharing Climate

Hasil Penelitian & Kesimpulan dan Rekomendasi																		
No	Indikator Variabel	Frekuensi														Mean	St. Dev	Ket
		SS		S		CS		KS		CTS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Pelatihan profesionalisme kerja	57	399	54	324	15	75	0	0	1	3	0	0	0	0	6,28	1,36	Tinggi
2.	Mekanisme komunikasi yang baik	59	413	55	330	12	60	0	0	1	3	0	0	0	0	6,32	1,40	Tinggi
3.	Menjaga hubungan yang baik sesama karyawan	54	378	54	324	17	85	1	4	1	3	0	0	0	0	6,23	1,31	Tinggi
4.	Menganggap pengetahuan adalah prioritas	53	371	48	288	23	115	2	8	0	0	1	2	0	0	6,16	1,23	Tinggi
5.	Menghargai pemilik pengetahuan	58	406	42	252	25	125	1	4	1	3	0	0	0	0	6,20	1,26	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan																6.24	1,31	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis deskriptif *knowledge sharing climate* diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari 4 indikator variabel *knowledge sharing climate* mencakup pelatihan profesionalisme kerja, mekanisme komunikasi yang baik, menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan, menganggap pengetahuan sebagai prioritas serta menghargai pemilik pengetahuan adalah sebesar 6,24. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah sebesar 1,31 dimana ini mengindikasikan bahwa persebaran data penelitian yang dianalisis sudah termasuk

baik dimana tidak ada kesenjangan data yang bernilai terlalu tinggi atau terlalu rendah.. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa implementasi *knowledge sharing climate* di dalam lingkup instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah termasuk pada kategori tinggi karena berada pada rentan nilai 5,01 - 7,00. Ini artinya kegiatan pelatihan profesionalisme kerja yang dilakukan oleh pihak instansi terhadap jaksa telah dilakukan dengan konsisten.

Mekanisme tata cara komunikasi antara kejaksaan instansi dilakukan dengan baik melalui pemahaman maksud antara jaksa satu dengan jaksa lainnya. Para jaksa selalu menjaga nilai dan kualitas hubungan antara sesama jaksa maupun dengan pimpinan dan bawahan. Selain itu para jaksa memprioritaskan nilai pengetahuan yang dimiliki sebagai metode terbaik dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Para jaksa juga senantiasa menghargai pihak-pihak baik dari jajaran pimpinan maupun karyawan yang memiliki nilai pengetahuan yang lebih dimana pihak tersebut bersedia membagi pengetahuannya kepada sesama dalam rangka peningkatan nilai kinerja organisasi.

4.2.3 *Interpersonal Trust (IT)*

Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif *interpersonal trust* dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif *Interpersonal Trust*

Tahap Analisis 2: Analisis Indikator Personalitas																		
No	Indikator Variabel	Frekuensi														Mean	St. Dev	Ket.
		SS		S		CS		KS		CTS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Rasa percaya Kepada pimpinan dan rekan kerja	62	434	51	306	13	65	0	0	1	3	0	0	0	0	6,34	1,41	Tinggi
2.	Kredibilitas Rekan kerja	71	497	50	300	5	25	0	0	0	0	1	2	0	0	6,47	1,58	Tinggi
3.	Komitmen rekan kerja	55	385	54	324	17	85	0	0	1	3	0	0	0	0	6,25	1,32	Tinggi
4.	Bantuan rekan kerja	51	357	49	294	20	100	6	24	1	3	0	0	0	0	6,10	1,19	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan																6,29	1,38	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis deskriptif *interpersonal trust* diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari 4 indikator *interpersonal trust* meliputi rasa percaya kepada pimpinan dan rekan kerja, kredibilitas rekan kerja, komitmen rekan kerja dan bantuan rekan kerja adalah sebesar 6,29. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah sebesar 1,38 dimana ini mengindikasikan bahwa persebaran data penelitian yang dianalisis sudah termasuk baik dimana tidak ada kesenjangan data yang bernilai terlalu tinggi atau terlalu rendah. Nilai tersebut menjadi indikasi bahwa nilai kepercayaan *interpersonal* yang dimiliki oleh para jaksa terhadap atasan, sesama jaksa maupun kepada bawahan di dalam instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah termasuk pada kategori tinggi karena berada pada rentan nilai 5,01 - 7,00. Ini artinya para jaksa

mempunya rasa percaya yang tinggi terhadap pimpinan dan sesama rekan kerja. Meyakini bahwa rekan kerja yang dimiliki di dalam instansi mempunyai nilai kredibilitas yang tinggi serta menganggap bahwa bantuan yang diberikan rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan sudah dilakukan dengan maksimal.

4.2.4 Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM)

Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif kinerja SDM dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

		Frekuensi														Mean	St. Dev	Ket.
No	Indikator Variabel	SS		S		CS		KS		CTS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Tingkat kontribusi anggota	43	301	68	408	15	75	1	4	0	0	0	0	0	0	6,20	1,34	Tinggi
2.	Tingkat kuantitas tugas yang terselesaikan	41	287	69	414	16	80	0	0	1	3	0	0	0	0	6,15	1,33	Tinggi
3.	Tingkat kualitas hasil penyelesaian tugas	46	322	67	402	14	70	0	0	0	0	0	0	0	0	6,25	1,36	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan																6,20	1,35	Tinggi

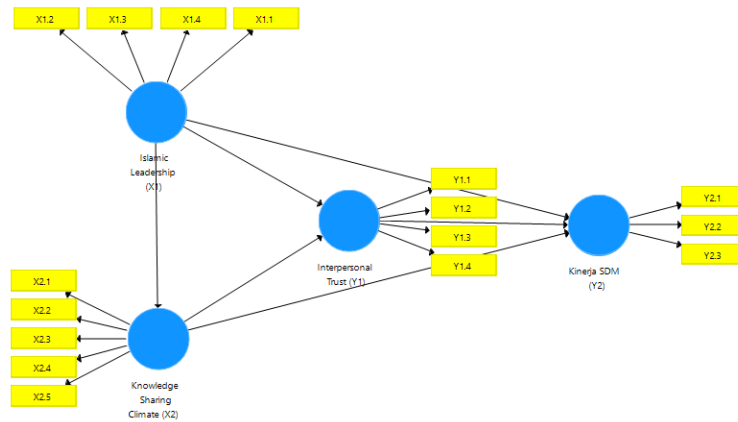
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis deskriptif kinerja sumber daya manusia diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari 3 indikator kinerja sumber daya manusia yang meliputi tingkat kontribusi anggota, tingkat kuantitas tugas yang terselesaikan serta tingkat kualitas hasil penyelesaian tugas adalah sebesar 6,20. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah sebesar 1,35 dimana ini mengindikasikan bahwa persebaran data penelitian yang dianalisis sudah termasuk

baik dimana tidak ada kesenjangan data yang bernilai terlalu tinggi atau terlalu rendah. Nilai tersebut menjadi indikasi bahwa nilai kinerja sumber daya manusia khususnya para jaksa yang bertugas di dalam instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah termasuk pada kategori tinggi karena berada pada rentan nilai 5,01 - 7,00. Ini artinya para jaksa mempunyai tingkat kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan instansi yang ditetapkan. Para jaksa mampu menyelesaikan tugas dengan kuantitas yang cukup tinggi sehingga target penyelesaian tugas mampu terpenuhi. Nilai kualitas dari hasil penyelesaian tugas para jaksa juga mampu memenuhi kriteria yang ditetapkan instansi sehingga tujuan instansi jangka panjang menjadi lebih mudah dicapai.

4.3 Model Analisis *Partial Least Square*

Analisis PLS dimaksudkan untuk memperlihatkan hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini analisis PLS digunakan untuk mengidentifikasi nilai dan sifat pengaruh antara *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM dimana *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* menjadi variabel intervening. Berikut model analisis *partial least square* pada model penelitian yang ditetapkan:



Gambar 4. 1
Model Analisis *Partial Least Square*

Keterangan:

$X_{1.1} - X_{1.4}$ = Indikator *islamic leadership*

$X_{2.1} - X_{2.5}$ = Indikator *knowledge sharing climate*

$Y_{1.1} - Y_{1.4}$ = Indikator *interpersonal trust*

$Y_{2.1} - Y_{2.3}$ = Indikator kinerja sumber daya manusia

4.4 Uji Kualitas Pengukuran (*Outer Model*)

Uji kualitas pengukuran mencakup pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*), validitas konvergen (*convergent validity*), serta *unidimensionality* (*composite reliability* dan *cronbach alpha*).

4.4.1 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Penjelasan mengenai hasil uji validitas diskriminan menggunakan indikasi perbandingan dari nilai *loading factor* dengan *cross loading*. Berikut tabel hasil uji validitas diskriminan:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Diskriminan

Instrumen	<i>Islamic Leadership</i>	<i>Knowledge Sharing Climate</i>	<i>Interpersonal Trust</i>	Kinerja Sumber Daya Manusia
IL.1	0.751	0.458	0.521	0.439
IL.2	0.806	0.490	0.523	0.465
IL.3	0.786	0.559	0.530	0.551
IL.4	0.563	0.397	0.373	0.366
KSC.1	0.491	0.669	0.514	0.401
KSC.2	0.328	0.667	0.491	0.475
KSC.3	0.498	0.790	0.554	0.493
KSC.4	0.509	0.759	0.608	0.495
KSC.5	0.537	0.747	0.556	0.547
IT.1	0.433	0.563	0.733	0.501
IT.2	0.544	0.581	0.812	0.456
IT.3	0.532	0.557	0.745	0.560
IT.4	0.458	0.504	0.648	0.511
KSDM.1	0.472	0.485	0.502	0.824
KSDM.2	0.561	0.666	0.688	0.887
KSDM.3	0.504	0.450	0.475	0.738

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji validitas diskriminan diketahui nilai *loading factor* dari masing-masing indikator konstruk bernilai lebih besar dibandingkan dengan

nilai *cross loading* pada indikator konstruk lainnya. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi permasalahan validitas diskriminan pada indikator konstruk sehingga seluruh indikator konstruk dianggap memiliki nilai diskriminan yang memadai untuk mengukur nilai variabel yang dianalisis.

Penilaian atas uji kualitas pengukuran pada tahapan selanjutnya adalah menganalisa nilai koefisien korelasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Korelasi Variabel

	Interpersonal Trust (Y ₁)	Islamic Leadership (X ₁)	Kinerja SDM (Y ₂)	Knowledge Sharing Climate (X ₂)
Interpersonal Trust (Y ₁)	0.737			
Islamic Leadership (X ₁)	0.670	0.733		
Kinerja SDM (Y ₂)	0.691	0.628	0.818	
Knowledge Sharing Climate (X ₂)	0.750	0.655	0.664	0.728

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji korelasi antara variabel eksogen dan endogen penelitian diketahui nilai hubungan antara variabel memiliki nilai korelasi positif yang cukup kuat dimana hal tersebut diindikasikan dari nilai korelasi yang lebih dari 0,6.

4.4.2 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Penjelasan mengenai hasil uji validitas konvergen menggunakan indikasi nilai *outer loadings* dan *average variance extracted* (AVE) dengan penjabaran dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Konvergen

	<i>Islamic Leadership</i>	<i>Knowledge Sharing Climate</i>	<i>Interpersonal Trust</i>	Kinerja Sumber Daya Manusia
IL.1	0.751			
IL.2	0.806			
IL.3	0.786			
IL.4	0.563			
KSC.1		0.669		
KSC.2		0.667		
KSC.3		0.790		
KSC.4		0.759		
KSC.5		0.747		
IT.1			0.733	
IT.2			0.812	
IT.3			0.745	
IT.4			0.648	
KSDM.1				0.824
KSDM.2				0.887
KSDM.3				0.738
AVE	0,543	0,537	0,670	0,530

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji validitas konvergen diketahui nilai *outer loadings* serta AVE untuk masing-masing indikator konstruk bernilai > nilai kriteria minimal yaitu 0,5 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh indikator termasuk valid atau tepat dalam menjelaskan variabel/konstruk yang diteliti.

4.4.3 Uji Unidimensionality

Penjelasan mengenai hasil uji *unidimensionality* menggunakan indikasi nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dengan penjelasan dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Unidimensionality

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Interpersonal Trust (Y ₁)	0.716	0.718	0.825	0.543
Islamic Leadership (X ₁)	0.705	0.725	0.820	0.537
Kinerja SDM (Y ₂)	0.753	0.782	0.858	0.670
Knowledge Sharing Climate (X ₂)	0.777	0.783	0.849	0.530

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji *unidimensionality* diketahui nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk bernilai $> 0,7$. Ini artinya masing-masing indikator mampu mengukur nilai konstruk dengan baik dan akurat. Sementara untuk nilai *cronbach alpha* pada masing-masing konstruk bernilai $> 0,6$ sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh indikator dari masing-masing konstruk tergolong reliabel atau handal dalam menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden penelitian.

Untuk meningkatkan nilai akurasi pada hasil analisis maka dilakukan uji multikolinieritas dengan menggunakan indikasi nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil analisis uji multikolinieritas model regresi dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator	VIF
IL.1	1.616
IL.2	1.752
IL.3	1.426
IL.4	1.172
KSC.1	1.468
KSC.2	1.414
KSC.3	1.810
KSC.4	1.881
KSC.5	1.649
IT.1	1.814
IT.2	2.169
IT.3	1.545
IT.4	1.259
KSDM.1	1.716
KSDM.2	1.816
KSDM.3	1.317

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasiluji multikolinieritas diketahui nilai VIF untuk masing-masing indikator konstruk bernilai kurang dari 10,00 sehingga didapatkan kesimpulan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas atau gejala korelasi antara variabel independen (variabel eksogen) di dalam model penelitian yang digunakan.

4.5 Uji Akurasi Pemodelan (*Inner Model*)

Uji akurasi pemodelan terdiri atas uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*), *predictive relevance* (Q^2) dan uji *goodness of fit* (GoF).

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Penjelasan mengenai hasil uji koefisien determinasi menggunakan indikasi nilai *Adjusted R-Square* yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

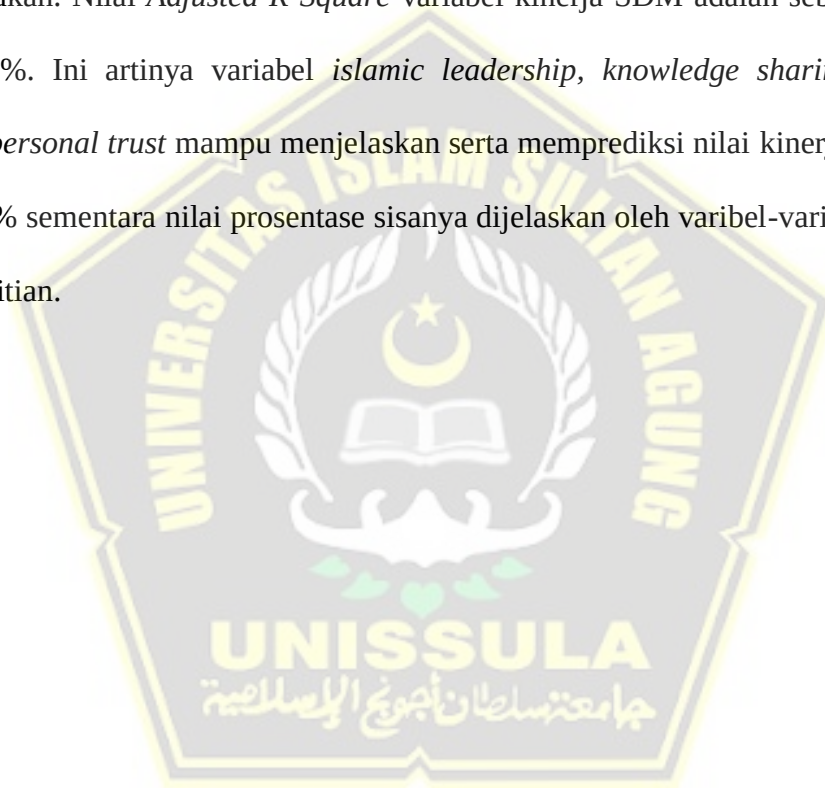
Variabel	<i>Adjusted R-Square</i>
Variabel Endogen:	
Knowledge Sharing Climate (X_2)	0,424
Variabel Eksogen:	
Islamic Leadership (X_1)	
Variabel Endogen:	
Interpersonal Trust (Y_1)	0,613
Variabel Eksogen:	
Islamic Leadership (X_1)	
Knowledge Sharing Climate (X_2)	
Variabel Endogen:	
Kinerja SDM (Y_2)	0,541
Variabel Eksogen:	
Islamic Leadership (X_1)	
Knowledge Sharing Climate (X_2)	
Interpersonal Trust (Y_1)	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R-Square* variabel *knowledge sharing climate* adalah 0,424 atau 42,4 %. Ini artinya variabel *islamic leadership* mampu menjelaskan serta memprediksi nilai *knowledge*

sharing climate sebesar 42,4 % sementara nilai prosentase sisanya dijabarkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai *Adjusted R-Square* variabel *interpersonal trust* adalah 0,613 atau 61,3%. Ini artinya variabel *islamic leadership* dan *knowledge sharing climate* mampu menjelaskan serta memprediksi nilai *interpersonal trust* sebesar 61,3 % sementara nilai prosentase sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Nilai *Adjusted R-Square* variabel kinerja SDM adalah sebesar 0,541 atau 54,1 %. Ini artinya variabel *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* mampu menjelaskan serta memprediksi nilai kinerja SDM sebesar 54,1 % sementara nilai prosentase sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.



4.5.2 Predictive Relevance (Q-Square)

Penjelasan mengenai hasil uji *predictive relevance* menggunakan penghitungan nilai *R-Square* dengan rumus penghitungan:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$$

Berikut tabel hasil penghitungan uji *predictive relevance*:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Predictive Relevance

Variabel	<i>R-Square</i>	1- R^2_n
Variabel Endogen:		
Knowledge Sharing Climate (X ₂)	0.429	0.571
Variabel Eksogen:		
Islamic Leadership (X ₁)		
Variabel Endogen:		
Interpersonal Trust (Y ₁)	0.619	0.381
Variabel Eksogen:		
Islamic Leadership (X ₁)		
Knowledge Sharing Climate (X ₂)		
Variabel Endogen:		
Kinerja SDM (Y ₂)	0.552	0.448
Variabel Eksogen:		
Islamic Leadership (X ₁)		
Knowledge Sharing Climate (X ₂)		
Interpersonal Trust (Y ₁)		
Q-Square	$Q^2 = 1 - (1 - 0.571) (1 - 0.381) (1 - 0.448)$ $Q^2 = 0.903$	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji *predictive relevance* diketahui nilai *Q-Square* model regresi adalah sebesar 0,903. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan termasuk model yang sangat baik karena memiliki nilai *Q-Square* lebih dari 0 dan semakin mendekati angka 1.

4.5.3 Uji Goodness of Fit

Penjelasan mengenai hasil uji *goodness of fit* (GoF) menggunakan indikasi nilai penghitungan GoF dengan rumus:

$$\text{Goodness of Fit (GoF)} = \sqrt{\text{Average Communality} \times \text{Average R_Square}}$$

Tabel 4. 13
Hasil Uji Goodness of Fit

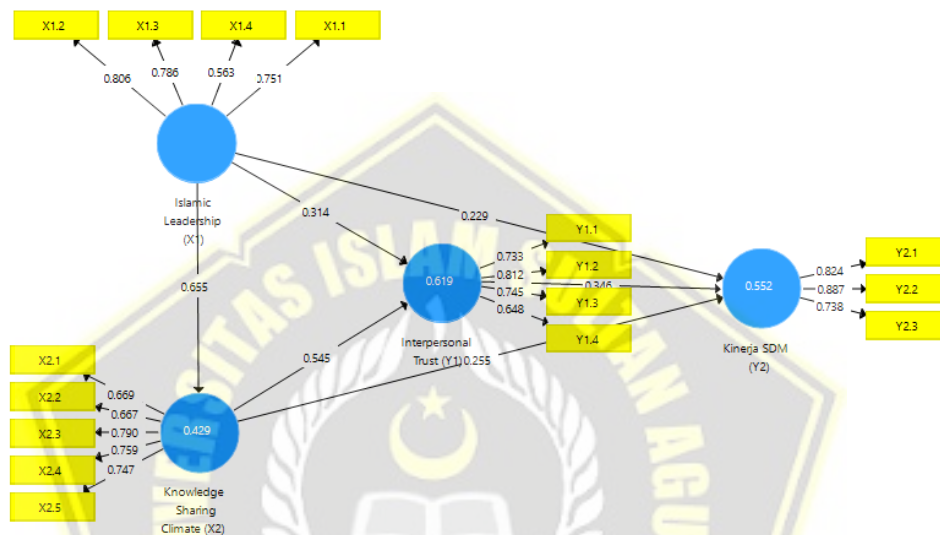
Variabel	Communality
Interpersonal Trust (Y ₁)	0.237
Islamic Leadership (X ₁)	0.247
Kinerja SDM (Y ₂)	0.350
Knowledge Sharing Climate (X ₂)	0.270
Average Communality	0.276
R-Square:	
Knowledge Sharing Climate (X ₂)	0.439
Interpersonal Trust (Y ₁)	0.619
Kinerja SDM (Y ₂)	0.552
Average R-Square:	0.537
GoF:	0.385

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji *goodness of fit* diketahui nilai GoF sebesar 0,385. Ini artinya nilai GoF > 0 dan < 1 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan termasuk model yang fit atau layak digunakan sebagai model penelitian.

4.6 Model Persamaan Outer Model dan Inner Model

Setelah melakukan analisis mengenai *outer* dan *inner model* dari data-data penelitian maka ditetapkan model persamaan *outer model* dan *inner model* sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Model Persamaan Outer dan Inner Model

Berdasarkan pada model persamaan tersebut maka diperoleh tiga model persamaan sebagai berikut:

Keterangan:

X_1 : Islamic Leadership (IL)

X_2 : Knowledge Sharing Climate (KSC)

Y_1 : Interpersonal Trust (IT)

Y_2 : Kinerja SDM (KSDM)

ξ_1 : IL

ξ_2 : KSC

- ξ_3 : IT
 ξ_4 : PF
 η_1 : *Knowledge sharing climate*
 η_2 : *Interpersonal trust*
 η_3 : Kinerja SDM

Model 1:

$$\eta_1 = 0,655\xi_1$$

Berikut adalah keterangan lebih lanjut mengenai model persamaan 1 penelitian:

1. Nilai koefisien jalur *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate* sebesar 0,655 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *islamic leadership* yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan nilai *knowledge sharing climate*. Semakin rendah penerapan nilai *islamic leadership* berdampak pada penurunan *knowledge sharing climate*.

Model 2:

$$\eta_2 = 0,314 \xi_1 + 0,545 \eta_1$$

Berikut adalah keterangan lebih lanjut mengenai model persamaan 2 penelitian:

1. Nilai koefisien jalur *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust* sebesar 0,314 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *islamic leadership* yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan

nilai *interpersonal trust*. Semakin rendah penerapan nilai *islamic leadership* berdampak pada penurunan nilai *interpersonal trust*.

2. Nilai koefisien jalur *knowledge sharing climate* sebesar 0,545 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *knowledge sharing climate* terhadap *interpersonal trust* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *knowledge sharing climate* yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan nilai *interpersonal trust*. Semakin rendah penerapan nilai *knowledge sharing climate* berdampak terhadap penurunan nilai *interpersonal trust*.

Model 3

$$\eta_3 = 0,229 \xi_1 + 0,255 \eta_1 + 0,346 \eta_2$$

Berikut adalah keterangan lebih lanjut mengenai model persamaan 3 penelitian:

1. Nilai koefisien jalur *islamic leadership* terhadap kinerja SDM sebesar 0,299 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *islamic leadership* terhadap kinerja SDM adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *islamic leadership* yang diterapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja SDM yang dihasilkan. Semakin rendah nilai *leadership* yang diterapkan berdampak terhadap penurunan nilai kinerja SDM yang dihasilkan.
2. Nilai koefisien jalur *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM sebesar 0,255 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *knowledge sharing climate* terhadap kinerja SDM adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *knowledge sharing climate* berdampak terhadap peningkatan kinerja

SDM yang dihasilkan. Semakin rendah nilai *knowledge sharing climate* berdampak terhadap penurunan nilai kinerja SDM yang dihasilkan.

3. Nilai koefisien jalur *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM sebesar 0,346 dengan arah positif. Ini berarti sifat pengaruh yang diberikan *interpersonal trust* terhadap kinerja SDM adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *interpersonal trust* berdampak terhadap peningkatan kinerja SDM yang dihasilkan. Semakin rendah nilai *interpersonal trust* berdampak terhadap penurunan nilai kinerja SDM yang dihasilkan.



4.7 Uji Hipotesis

Penjelasan mengenai hasil uji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menggunakan indikasi nilai t-hitung (diketahui nilai t-tabel dengan jumlah responden 127 serta taraf signifikansi 5 % adalah 1,656) dan *p-value* uji t. Berikut tabel hasil uji hipotesis:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian				Original Sample	t-hitung	P-Value
H1	IL	→	IT	0,314	2,329	0,020
H2	KSC	→	IT	0,545	3,234	0,001
H3	IL	→	KSDM	0,299	1,716	0,087
H4	KSC	→	KSDM	0,255	2,143	0,033
H5	IT	→	KSDM	0,346	3,182	0,002
H6	IL	→	KSC	0,655	15,274	0,000

Keterangan:
 X1: Islamic Leadership (IL)
 X2: Knowledge Sharing Climate (KSC)
 Y1: Interpersonal Trust (IT)
 Y2: Kinerja SDM (KSDM)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji hipotesis diperoleh hasil uji hipotesis antara lain:

1. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Interpersonal Trust*

Nilai t-hitung *islamic leadership* sebesar $2,329 > t\text{-tabel} (1,656)$ dengan *p-value* $0,020 < 0,05$. Ini artinya *islamic leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust* sehingga **hipotesis 1 penelitian diterima**.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing Climate* terhadap *Interpersonal Trust*

Nilai t-hitung *knowledge sharing climate* sebesar $3,234 > t\text{-tabel } (1,656)$ dengan *p-value* $0,001 < 0,05$. Ini artinya *knowledge sharing climate* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust* sehingga **hipotesis 2 penelitian diterima**.

3. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai t-hitung *islamic leadership* sebesar $1,106 > t\text{-tabel } (1,656)$ dengan *p-value* $0,087 > 0,05$. Ini artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *islamic leadership* kinerja sumber daya manusia sehingga **hipotesis 3 penelitian ditolak**.

4. Pengaruh *Knowledge Sharing Climate* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai t-hitung *knowledge sharing climate* sebesar $2,143 > t\text{-tabel } (1,656)$ dengan *p-value* $0,033 < 0,05$. Ini artinya *knowledge sharing climate* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga **hipotesis 4 penelitian diterima**.

5. Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai t-hitung *interpersonal trust* sebesar $3,182 > t\text{-tabel } (1,656)$ dengan *p-value* $0,002 < 0,05$. Ini artinya *interpersonal trust* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga **hipotesis 5 penelitian diterima**.

6. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Knowledge Sharing Climate*

Nilai t-hitung *islamic leadership* sebesar $15,274 > t\text{-tabel } (1,656)$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Ini artinya *islamic leadership* terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *knowledge sharing climate* sehingga **hipotesis 6 penelitian diterima.**

4.8 Uji Pengaruh Tidak Langsung/*Indirect Effect* (Uji Mediasi)

Uji mediasi digunakan untuk menganalisis apakah variabel intervening model penelitian yang mencakup *interpersonal trust* dan *knowledge sharing climate* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap kinerja SDM.

Hasil uji pengaruh tidak langsung dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

No	Jalur Pengaruh Tidak Langsung	<i>P-Value</i>
1.	IL → IT → KSDM	0,183
2.	KSC → IT → KSDM	0,004
3.	IL → KSC → KSDM	0,043
4.	IL → KSC → IT	0,002

Keterangan:

X1: Islamic Leadership (IL)

X2: Knowledge Sharing Climate (KSC)

Y1: Interpersonal Trust (IT)

Y2: Kinerja SDM (KSDM)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji pengaruh tidak langsung tersebut didapatkan hasil uji pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh *Islami Leadership* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Interpersonal Trust*.

Nilai *p-value* pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap sumber daya manusia adalah $0,183 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *interpersonal*

trust tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing Climate* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Interpersonal Trust*.

Nilai *p-value* pengaruh tidak langsung antara *knowledge sharing climate* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *interpersonal trust* adalah $0,004 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *interpersonal trust* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *knowledge sharing climate* terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin tinggi nilai implementasi *knowledge sharing* yang dilakukan oleh para jaksa yang bekerja di dalam instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah berdampak terhadap peningkatan rasa saling percaya antara sesama rekan jaksa dimana hal ini menaikkan nilai *interpersonal trust* yang dirasakan. Peningkatan nilai *interpersonal trust* ini kemudian berdampak terhadap rasa kepercayaan yang kuat antara sesama rekan jaksa dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja SDM para jaksa dalam memenuhi tugas menjadi semakin tinggi.

3. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Knowledge Sharing Climate*.

Nilai *p-value* pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *knowledge sharing climate* adalah $0,043 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *knowledge sharing climate* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi *islamic leadership* yang

tinggi oleh para pemimpin instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah akan berdampak terhadap peningkatan penerapan *knowledge sharing climate* yang dilakukan para jaksa kepada sesama rekan jaksa sehingga nilai kinerja SDM para jaksa semakin meningkat karena para jaksa menjadi lebih mengetahui berbagai hal dan aspek penting untuk meningkatkan kapabilitas kerja yang didapatkan melalui kegiatan *knowledge sharing climate* yang dilakukan.

4. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Interpersonal Trust* melalui *Knowledge Sharing Climate*

Nilai *p-value* pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap *interpersonal trust* melalui *knowledges sharing climate* adalah $0,002 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin *interpersonal trust* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *islamic leadership* terhadap *knowledge sharing climate*. Ini artinya semakin tinggi penerapan *islamic leadership* yang dilakukan para pemimpin instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah berdampak terhadap peningkatan *interpersonal trust* para jaksa terhadap jajaran pimpinan maupun sesama rekan jaksa sehingga realisasi *knowledge sharing climate* yang dilakukan menjadi semakin tinggi karena para jaksa telah memberikan rasa kepercayaan terhadap sesama rekannya maupun kepada pimpinan instansi.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Interpersonal Trust*

Semakin tinggi sikap taqwa dan perasaan takut terhadap Allah SWT yang dimiliki oleh para pimpinan berdampak terhadap peningkatan sikap kesungguhan, kejujuran dan totalitas (*engagement*) pimpinan dalam bekerja mengarahkan bawahan serta para jaksa untuk melakukan yang terbaik bagi instansi dimana hal ini kemudian berdampak terhadap peningkatan nilai kredibilitas karyawan dan rekan kerja lainnya. Semakin tinggi sikap amanah yang dimiliki para pimpinan instansi berdampak terhadap peningkatan rasa kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan rekan kerja karena para rekan kerja cenderung akan terdorong untuk melakukan hal serupa sebagaimana yang diterapkan pimpinan. Semakin tinggi sikap sosial dan empati yang tinggi terhadap karyawan, berpengaruh terhadap peningkatan sikap saling membantu antara karyawan dengan pimpinan maupun antara sesama karyawan lainnya. Semakin tinggi sikap semangat kerja serta penuh tanggung jawab terhadap hasil kinerja karyawan yang dipimpin beserta pencapaian kinerja organisasi berdampak terhadap peningkatan nilai komitmen kerja karyawan bagi organisasi.

Penjelasan ini juga didukung oleh fenomena langsung di lapangan dimana peneliti memperhatikan bahwa pihak pimpinan Kejaksaan menerapkan sikap kepemimpinan yang kuat, jujur, amanah serta bertanggung jawab penuh terhadap berbagai keputusan manajerial yang ditetapkan seperti menetapkan aturan atas tingkat hukuman yang jauh lebih setara dengan nilai kejahatan yang dilakukan. Anti terhadap

penyuapan serta senantiasa melakukan evaluasi diri setelah kasus berhasil ditangani oleh pihak pimpinan beserta para jaksa yang dipimpinnya.

Hasil analisis ini terbukti mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad dan Fontaine (2011); Mustofiah (2015) dan Mursaleen *et al* (2020) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*.

4.9.2 Pengaruh *Knowledge Sharing Climate* terhadap *Interpersonal Trust*

Semakin tinggi penerapan kegiatan pelatihan profesionalisme kerja karyawan yang dilakukan oleh para jaksa berdampak terhadap peningkatan nilai komitmen kerja pribadi maupun komitmen sesama rekan kerja. Semakin tinggi mekanisme komunikasi kerja antara sesama rekan jaksa berdampak terhadap peningkatan kredibilitas rekan kerja. Semakin tinggi kemampuan dalam menjaga hubungan baik sesama karyawan dan rekan kerja disertai dengan sikap yang memprioritaskan pengetahuan untuk menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaan berdampak terhadap peningkatan sikap saling membantu antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pihak instansi. Semakin tinggi sikap saling menghargai pemilik pengetahuan atau pihak yang memberikan nilai pengetahuan terhadap sesama rekan kerja di dalam instansi berdampak terhadap peningkatan rasa kepercayaan pimpinan dan rekan kerja.

Penjelasan ini juga didukung oleh adanya fenomena di lapangan dimana peneliti memperoleh hasil observasi bahwa antara satu jaksa dengan jaksa lainnya seringkali memberikan penjelasan mengenai pengalaman, pengetahuan serta berbagai aspek lain kepada sesama jaksa lainnya guna menaikan nilai kemampuan sebagai

seorang jaksa dimana hal ini menaikan nilai *knowledge sharing climate* serta rasa *interpersonal trust* antar jaksa.

Hasil analisis ini terbukti mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bock *et al* (2005); Radaelli *et al* (2011); Hsu dan Chang (2012) serta Kurdi *et al* (2020) menyimpulkan *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*.

4.9.3 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Pola kepemimpinan islami yang diterapkan pimpinan instansi mampu menaikan kinerja SDM sebagian jaksa akan tetapi belum mampu mempengaruhi seluruh jaksa yang menjadi responden penelitian. Kinerja para jaksa lebih ditentukan dari kapabilitas diri. Selain itu serta para jaksa memiliki motivasi dan dorongan pribadi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga *implementasi* kepemimpinan islami yang dilakukan tidak menjadi aspek utama para jaksa dalam menentukan nilai kinerja dihasilkan bagi organisasi.

Penjelasan ini didukung oleh hasil observasi lapangan atau fenomena di lapangan dimana peneliti memperoleh hasil observasi bahwa implelementasi kepemimpinan islami yang diterapkan pihak pimpinan instansi kejaksaan belum mampu menaikan nilai kinerja para jaksa secara total karena para jaksa cenderung bertindak dengan menggunakan tata cara masing-masing serta tidak selalu terpaku pada hal yang dijelaskan pimpinan.

Hasil analisis ini terbukti tidak mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad dan Fontaine (2011); Egel dan Fry (2017) serta Husti dan

Mahyarni (2019) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.9.4 Pengaruh *Knowledge Sharing Climate* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Semakin tinggi pelatihan profesionalisme kerja yang dilakukan oleh para jaksa serta mekanisme komunikasi yang baik antara jaksa dengan sesama rekan jaksa akan berdampak terhadap peningkatan nilai kontribusi jaksa terhadap pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan. Semakin tinggi kemampuan para jaksa dalam menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan berdampak terhadap peningkatan nilai kerja sama dalam menyelesaikan tugas sehingga jumlah kuantitas pekerjaan yang mampu terselesaikan menjadi semakin tinggi. Semakin baik kapabilitas para jaksa untuk memprioritaskan nilai pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi serta sikap menghargai terhadap rekan kerja yang memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan pihak instansi.

Penjelasan ini didukung oleh hasil fenomena lapangan dimana peneliti memperoleh hasil observasi bahwa adanya kebiasaan antara jaksa dalam membagikan nilai pengetahuan serta pengalaman dalam mengatasi suatu kasus baik kasus ringan maupun berat mendorong semakin tingginya nilai kinerja sumber daya manusia atau nilai kinerja yang diberikan jaksa kepada pihak instansi karena para jaksa mampu menemukan solusi dengan basis pengalaman yang pernah diberikan jaksa lainnya yang lebih senior atau berpengalaman.

Hasil analisis ini terbukti mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jain *et al* (2015); Jekanovic *et al* (2020) serta Utami dan Nusraningrum (2020) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.9.5 Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Semakin tinggi rasa kepercayaan yang tinggi sesama rekan kerja dan pimpinan instansi disertai tingkat kredibilitas karyawan yang baik akan berdampak terhadap peningkatan nilai kontribusi yang diberikan jaksa terhadap instansi. Semakin tinggi nilai komitmen rekan kerja dalam membantu menyelesaikan pekerjaan jaksa akan berdampak terhadap peningkatan jumlah kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan. Semakin tinggi nilai bantuan rekan kerja yang dilakukan akan berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas dari penyelesaian tugas yang dilakukan para jaksa.

Penjelasan ini didukung oleh hasil observasi fenomena lapangan dimana peneliti memperoleh hasil observasi bahwa kepercayaan kuat antara satu jaksa dengan jaksa lainnya mendorong nilai kinerja yang diberikan pihak jaksa kepada instansi menjadi semakin baik karena nilai *interpersonal trust* yang kuat mendorong kerja sama yang semakin baik.

Hasil analisis ini terbukti mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bakiev (2013); Javed *et al* (2018) serta Bhatti *et al* (2019) menyimpulkan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.9.6 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Knowledge Sharing Climate*

Semakin tinggi sikap taqwa dan takut kepada Allah SWT para pimpinan instansi berdampak terhadap peningkatan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga penerapan pelatihan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja menjadi semakin tinggi. Semakin tinggi kemampuan para pimpinan instansi dalam menjaga amanah berdampak terhadap peningkatan mekanisme komunikasi antara sesama rekan kerja serta terjaganya hubungan baik antara karyawan. Semakin tinggi nilai sosial dan empati para pimpinan instansi yang berdampak pada meningkatnya sikap menghargai pimpinan terhadap karyawan yang mampu memberikan pengetahuannya bagi kemajuan instansi. Semakin tinggi sikap semangat dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan instansi berdampak terhadap peningkatan prioritas penggunaan pengetahuan yang dimiliki untuk penyelesaian tugas instansi.

Penjelasan ini didukung oleh hasil observasi lapangan atau fenomena dimana *islamic leadership* yang ditetapkan para pimpinan instansi kejaksaan mampu mendorong serta memotivasi para jaksa yang dipimpinnya untuk merealisasikan kegiatan berbagi pengetahuan dan pengalaman secara berkelanjutan pada sesama jaksa.

Hasil analisis ini terbukti mendukung hasil analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li *et al* (2014); Le & Lei (2019) serta Anselmann & Mulder (2020) menyimpulkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing climate*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan terkait hasil analisis penelitian maka diperoleh beberapa kesimpulan penting antara lain:

1. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. Artinya bahwa semakin tinggi skor *islamic leadership* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah maka akan semakin tinggi pula *interpersonal trust* yang dimiliki.
2. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *interpersonal trust*. Artinya bahwa semakin tinggi skor *knowledge sharing* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah maka akan semakin tinggi pula *interpersonal trust* yang dimiliki.
3. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa nilai *islamic leadership* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah masih belum optimal sehingga tidak mampu menaikkan nilai kinerja SDM yang dimiliki secara signifikan.

4. Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa *knowledge sharing climate* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa semakin tinggi skor *knowledge sharing climate* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah maka akan semakin tinggi pula kinerja SDM yang dimiliki.
5. Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa *interpersonal trust* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa semakin tinggi skor *interpersonal trust* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah maka akan semakin tinggi pula kinerja SDM yang dimiliki.
6. Hasil uji hipotesis 6 menunjukkan bahwa *islamic leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing climate*. Artinya bahwa semakin tinggi nilai *islamic leadership* para jaksa yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing climate* yang diimplementasikan.

5.2 Saran

Saran yang diajukan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Nilai indikator memiliki nilai sosial dan empati yang tinggi pada variabel *islamic leadership* masih memperoleh penilaian paling rendah diantara indikator kepemimpinan islami lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak pimpinan dan para jaksa lebih sering untuk mengadakan agenda pertemuan

bersama di luar tugas instansi sehingga perasaan saling mengenal antara pimpinan dengan para jaksa menjadi semakin terbentuk sehingga nilai sosial dan empati yang dirasakan semakin tinggi.

2. Nilai indikator menganggap pengetahuan sebagai prioritas masih memperoleh penilaian paling rendah diantara indikator *knowledge sharing climate* lainnya. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi kejaksaan meningkatkan agenda pelatihan kompetensi jaksa guna meningkatkan nilai pengetahuan yang dimiliki serta meningkatkan pola perilaku mengedepankan logika dalam penyelesaian tugas yang diberikan instansi. Hal ini dilakukan guna meningkatkan sikap prioritas pengetahuan guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepada para jaksa.
3. Nilai indikator bantuan rekan kerja masih memperoleh penilaian yang paling rendah diantara indikator *interpersonal trust* lainnya. Maka dari itu sebaiknya intensitas pertemuan yang dirangkum kedalam agenda pertemuan resmi lebih sering dilakukan sehingga antara jaksa satu dengan lainnya menjadi lebih mengenal dimana hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan sikap saling membantu yang diterapkan.
4. Nilai indikator tingkat kuantitas tugas terselesaikan masih memperoleh penilaian paling rendah diantara indikator kinerja SDM lainnya. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi melakukan evaluasi kerja terhadap pihak jaksa dengan lebih rutin sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang berakibat pada nilai kuantitas penyelesaian kerja yang kurang memenuhi target

sehingga pihak instansi mampu memberikan solusi untuk menangani faktor-faktor tersebut.

5. Variabel dengan nilai pengaruh paling rendah terhadap kinerja SDM berupa para jaksa pada instansi Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah adalah *interpersonal trust*. Oleh karena itu sebaiknya pihak pimpinan instansi lebih sering mengadakan agenda-agenda pertemuan non formal antar jaksa untuk lebih menaikan nilai persaudaraan dan kebersamaan sehingga sikap percaya antara satu jaksa dengan jaksa lainnya (*interpersonal trust*) menjadi semakin kuat.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Dari 6 hipotesis penelitian yang diajukan masih terdapat satu hipotesis yang belum mampu terbukti secara signifikan yaitu pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja SDM. Maka dari itu pada penelitian mendatang diharapkan peneliti di masa mendatang mampu membuktikan mengenai adanya hubungan positif antara *islamic leadership* terhadap kinerja SDM.
2. Model penelitian yang digunakan belum menerapkan konsep moderasi sehingga sebaiknya pada peneliti di masa mendatang mampu mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel moderasi yaitu *islamic organizational behavior* atau perilaku organisasi islami.

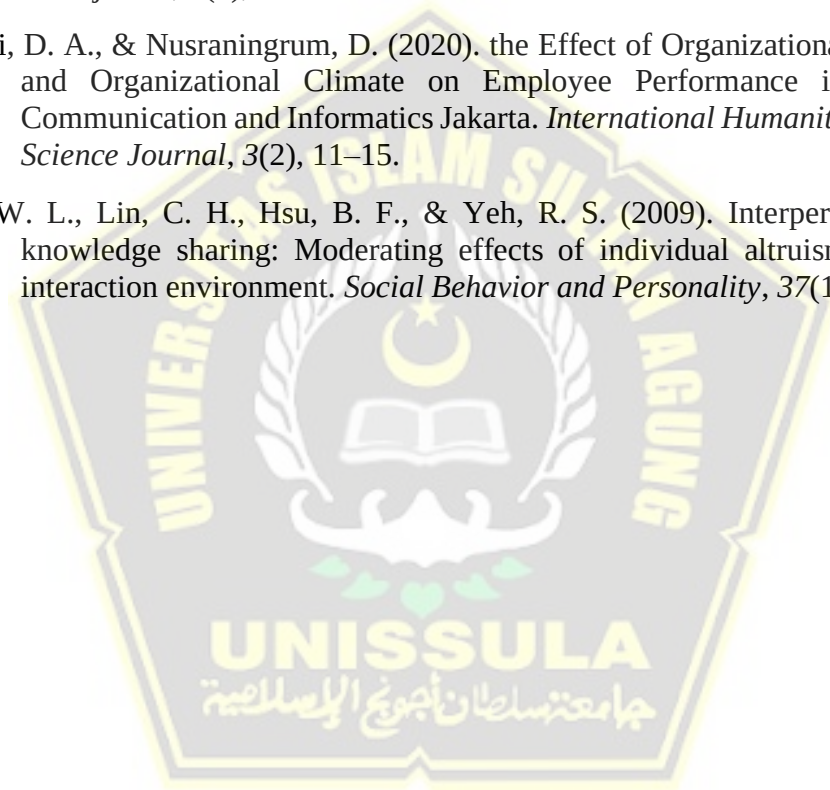
DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K., & Fontaine, R. (2011). Islamic leadership at the international Islamic University Malaysia. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 19(2).
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(6), 217–227.
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2019). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222.
- Ammar, A. (2020). *The Influence of Islamic Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employees Performance at Cahaya Insan Foundation Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anselmann, V., & Mulder, R. (2020). Transformational leadership , knowledge sharing and reflection , and work teams ' performance : A structural equation modelling analysis. *Wiley*, 4(7), 1–8.
- Aunjum, A. H., Abbas, G., & Sajid, M. (2017). Transformational Leadership and Employee Motivation in Banking Sector of Pakistan. *Advances in Economics and Business*, 5(9), 487–494.
- Bakiev, E. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance. *Journal of Applied Economics and Business Research*, 3(3), 166–180.
- Bhatti, M. H., Ju, Y., Akram, U., Bhatti, M. H., Akram, Z., & Bilal, M. (2019). Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust and moderating role of continuance commitment: Evidence from the pakistan hotel industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(4), 1–21.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67(8), 1622–1629.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.

- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual leadership as a model for Islamic leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77-95.
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hsu, M. H., & Chang, C. M. (2014). Examining interpersonal trust as a facilitator and uncertainty as an inhibitor of intra-organisational knowledge sharing. *Information Systems Journal*, 24(2), 1–24.
- Hui, L., Phouvang, S., & Phong, L. B. (2018). Transformational Leadership Facilitates Innovation Capability: The Mediating Roles of Interpersonal Trust. *International Journal of Business Administration*, 9(3), 1.
- Husti, I., & Mahyarni, M. (2019). Islamic leadership, innovation, competitive advantages, and performance of SMEs in Indonesia. *East Asia*, 36(4), 369-383.
- Hurduzeu, R. E. (2015). The impact of leadership on organizational performance. *SEA Practical Application of Science*, 1(7), 289–294.
- Irawan, D., Bastian, E., & Hanifah, I. A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organizational Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3), 1–16.
- Jain, K. K., Sandhu, M. S., & Goh, S. K. (2015). Organizational climate, trust and knowledge sharing: Insights from Malaysia. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 54–77.
- Javed, S. A., Syed, A. M., & Javed, S. (2018). Perceived organizational performance and trust in project manager and top management in project-based organizations. *Grey Systems: Theory and Application*, 8(3), 230–245.
- Jokanović, B., Zivlak, N., Okanović, A., Čulibrk, J., & Dudak, L. (2020). The model of knowledge management based on organizational climate. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8), 1–22.
- Kawiana, Ig. P., Riana, I. G., Rihayana, I. G., & Adi, I. N. R. (2020). How Transformational Leadership Intensify Employee Performance Mediating By Job Satisfaction. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 454–468.
- Khan, H. ur R., Ali, M., Olya, H. G. T., Zulqarnain, M., & Khan, Z. R. (2018). Transformational leadership, corporate social responsibility, organizational innovation, and organizational performance: Symmetrical and asymmetrical analytical approaches. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1270–1283.
- Kim, E. J., & Park, S. (2019). The role of transformational leadership in citizenship

- behavior: Organizational learning and interpersonal trust as mediators. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1347–1360.
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 43(2), 1–28.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554–563.
- Mursaleen, M., Saqib, L., Roberts, K. W., & Asif, M. (2015). Islamic work ethics as mediator between trust and knowledge sharing relationship. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 614–640.
- Mustofiah, S. (2017). *Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Mutahar, A. Y., Rasli, A. M., & Al-Ghazali, B. M. (2015). International Journal of Economics and Financial Issues Relationship of Transformational Leadership, Organizational Learning and Organizational Performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(5), 406–411.
- Nerstad, C. G. L., Searle, R., Černe, M., Dysvik, A., Škerlavaj, M., & Scherer, R. (2018). Perceived mastery climate, felt trust, and knowledge sharing. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 429–447.
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40(2), 412–432.
- Prikshat, V., Rajesh, J. I., & Rajaguru, R. (2020). The growth satisfaction in jobs among hospitality employees: the role of transformational leadership, interpersonal communication satisfaction and trust. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 20(1), 48–74.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE ON PUBLIC HEALTH CENTRE PERFORMANCE. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304–314.

- Radaelli, G., Mura, M., Spiller, N., & Lettieri, E. (2011). Intellectual capital and knowledge sharing: The mediating role of organisational knowledge-sharing climate. *Knowledge Management Research and Practice*, 9(4), 342–352.
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 486–493.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sulistyo, H., & Ayuni, S. (2018). How Does Knowledge Absorption Foster Performance? The Mediating Effect of Innovation Capability. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 114–125.
- Utami, D. A., & Nusraningrum, D. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 11–15.
- Wu, W. L., Lin, C. H., Hsu, B. F., & Yeh, R. S. (2009). Interpersonal trust and knowledge sharing: Moderating effects of individual altruism and a social interaction environment. *Social Behavior and Personality*, 37(1), 83–94.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Lamp. : 1 (satu) set kuesioner

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Sultan Agung Semarang, saya:

Nama : Lies Irma Ashar

NIM : 30401800382

Bersama ini saya menyampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan berikut secara sukarela, jujur dan benar. Adapun pernyataan ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja SDM Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah dengan berbasis nilai *islamic leadership*, *knowledge sharing climate* dan *interpersonal trust* yang ditetapkan di dalam instansi.

Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan, sehingga saya akan menjamin kerahasiaan dari semua pendapat/opini atau komentar yang Bapak/Ibu/Saudara berikan. Oleh karena itu besar harapan saya Bapak/Ibu/Saudara berkenan mengisi semua pernyataan dalam kuesioner ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 26 Juli 2021

Hormat saya,

Lies Irma Ashar

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda pada salah satu jawaban yang ada pada daftar pertanyaan sesuai dengan pilihan bapak/ ibu.

Isilah identitas diri Saudara sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama :
2. Departemen Instansi :
3. Umur Responden : tahun
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SLTA ☐ DIII ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐
6. Masa Kerja :tahun

Petunjuk:

Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang pada salah satu jawaban yang ada, yaitu 1 sampai dengan 7 untuk setiap pernyataan dengan ketentuan:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

A. Islamic Leadership (X₁)

No	Keterangan	Skala						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Pemimpin instansi memiliki nilai ketaqwaan yang tinggi serta takut kepada Allah SWT.							
2.	Pemimpin instansi mampu menjaga amanah dan kepercayaan orang lain.							
3.	Pemimpin instansi memiliki nilai empati dan sosial yang tinggi.							
4.	Pemimpin instansi memiliki sikap semangat dan bertanggung jawab.							

B. Knowledge Sharing Climate (X₂)

No	Keterangan	Skala						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Para karyawan instansi melakukan kegiatan pelatihan profesionalisme kerja secara rutin.							
2.	Para karyawan instansi selalu menjaga mekanisme komunikasi yang baik sesama karyawan.							
3.	Para karyawan instansi selalu menjaga nilai hubungan relasional yang baik sesama karyawan.							
4.	Para karyawan instansi memprioritaskan nilai pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pihak organisasi.							
5.	Para pegawai instansi bersikap saling menghargai terhadap sesama pegawai yang mampu merealisasikan kegiatan berbagi pengetahuan kepada karyawan lain.							

C. Interpersonal Trust (Y₁)

No	Keterangan	Skala						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap sesama rekan kerja.							
2.	Saya yakin rekan kerja saya, memiliki nilai kredibilitas kerja yang baik.							
3.	Saya yakin rekan kerja saya, memiliki nilai komitmen kerja yang baik.							
4.	Saya merasa rekan kerja saya, selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sedang saya hadapi.							

D. Kinerja SDM (Y₂)

No	Keterangan	Skala						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya selalu berkontribusi secara maksimal terhadap instansi organisasi.							
2.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dalam kuantitas (jumlah) yang banyak pada periode waktu yang ditetapkan.							
3.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan maksimal serta sesuai standar kualitas kerja yang diterapkan.							

Hasil Analisis Data PLS

PLS ALOGARITHM

Outer Loadings

Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Interpersonal Trust (Y1)	Islamic Leadership (X1)	Kinerja SDM (Y2)	Knowledge Sharing Climate (X2)
X1.2		0.806		
X1.3		0.786		
X1.4		0.563		
X2.1				0.669
X2.2				0.667
X2.3				0.790
X2.4				0.759
X2.5				0.747
Y1.1	0.733			
Y1.2	0.812			
Y1.3	0.745			
Y1.4	0.648			
Y2.1			0.824	
Y2.2			0.887	
Y2.3			0.738	
X1.1		0.751		

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)		
Interpersonal Trust (Y1)	0.716	0.718	0.825	0.543		
Islamic Leadership (X1)	0.705	0.725	0.820	0.537		
Kinerja SDM (Y2)	0.753	0.782	0.858	0.670		
Knowledge Sharing Climate (X2)	0.777	0.783	0.849	0.530		

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	R Square	R Square A...		
Interpersonal Trust (Y1)	0.619	0.613		
Kinerja SDM (Y2)	0.552	0.541		
Knowledge Sharing Climate (X2)	0.429	0.424		

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values	Inner VIF Values	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	VIF		
X1.2	1.752		
X1.3	1.426		
X1.4	1.172		
X2.1	1.468		
X2.2	1.414		
X2.3	1.810		
X2.4	1.881		
X2.5	1.649		
Y1.1	1.814		
Y1.2	2.169		
Y1.3	1.545		
Y1.4	1.259		
Y2.1	1.716		
Y2.2	1.816		
Y2.3	1.317		
X1.1	1.616		

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Interpersonal Trust (Y1)	Islamic Leadership (X1)	Kinerja SDM (Y2)	Knowledge Sharing Climate (X2)		
Interpersonal Trust (Y1)	0.737					
Islamic Leadership (X1)	0.670	0.733				
Kinerja SDM (Y2)	0.691	0.628	0.818			
Knowledge Sharing Climate (X2)	0.750	0.655	0.664	0.728		

Model Fit

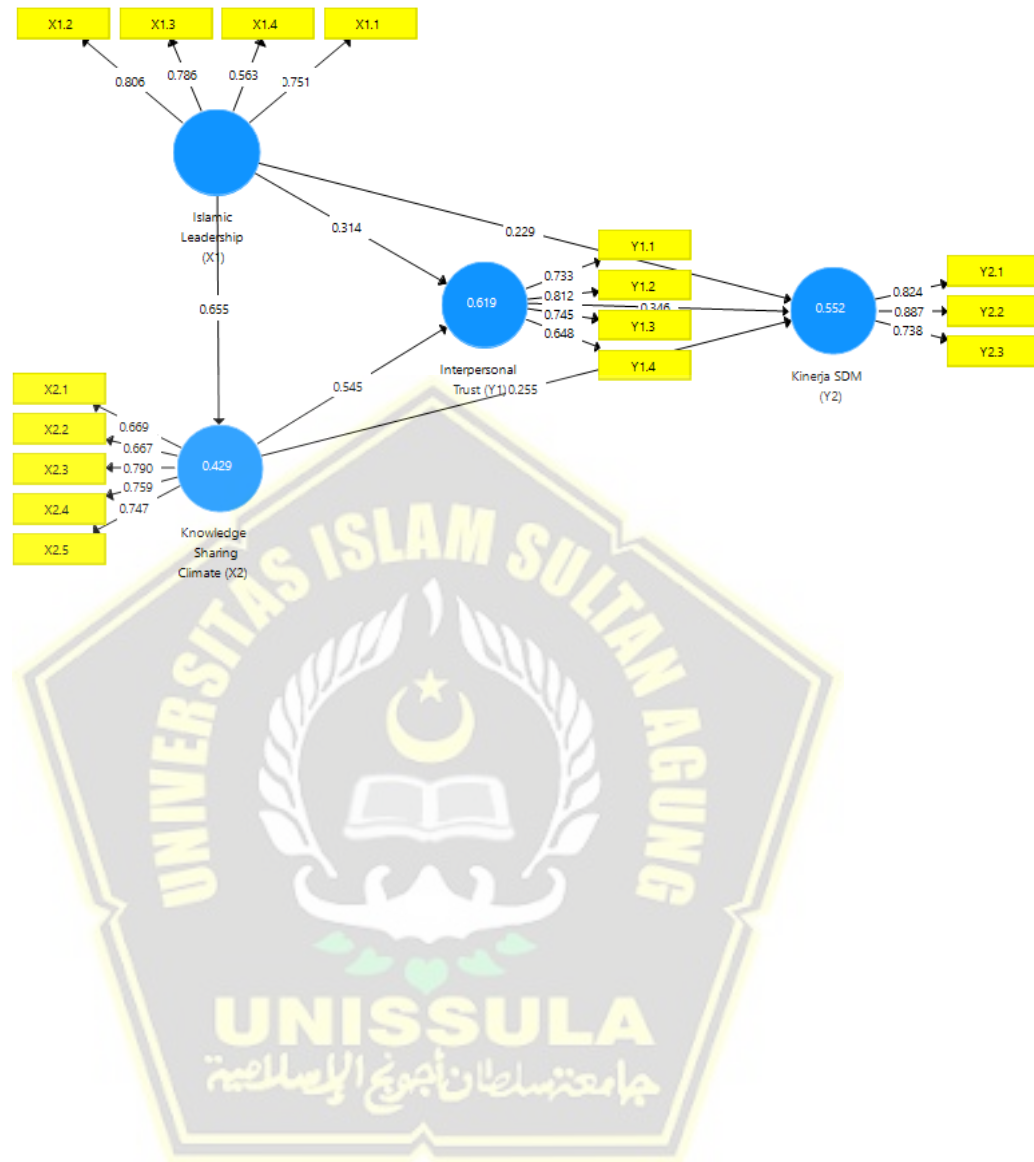
Fit Summary	rms Theta	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Saturated Model	Estimated Model		
SRMR	0.090	0.090		
d_ULS	1.100	1.100		
d_G	0.434	0.434		
Chi-Square	306.947	306.947		
NFI	0.672	0.672		

Outer Weights

Matrix					Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	Interperson...	Islamic Leadership (X1)	Kinerja SDM (Y2)	Knowledge Sharing Climate (X2)				
X1.2		0.353						
X1.3		0.392						
X1.4		0.271						
X2.1				0.257				
X2.2				0.237				
X2.3				0.282				
X2.4				0.295				
X2.5				0.299				
Y1.1	0.333							
Y1.2	0.339							
Y1.3	0.362							
Y1.4	0.326							
Y2.1			0.368					
Y2.2			0.487					
Y2.3			0.358					
X1.1		0.339						

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion						Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	Interperson...	Islamic Leadership (X1)	Kinerja SDM (Y2)	Knowledge Sharing Climate (X2)					
X1.2	0.523	0.806	0.465	0.490					
X1.3	0.530	0.786	0.551	0.559					
X1.4	0.373	0.563	0.366	0.397					
X2.1	0.514	0.491	0.401	0.669					
X2.2	0.491	0.328	0.475	0.667					
X2.3	0.554	0.498	0.493	0.790					
X2.4	0.608	0.509	0.495	0.759					
X2.5	0.556	0.537	0.547	0.747					
Y1.1	0.733	0.433	0.501	0.563					
Y1.2	0.812	0.544	0.456	0.581					
Y1.3	0.745	0.532	0.560	0.557					
Y1.4	0.648	0.458	0.511	0.504					
Y2.1	0.502	0.472	0.824	0.485					
Y2.2	0.688	0.561	0.887	0.666					
Y2.3	0.475	0.504	0.738	0.450					
X1.1	0.521	0.751	0.439	0.458					



BOOTSTRAPPING

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 (STDEV)	T Statistics (O /STD...)	P Values	
Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)	0.346	0.370	0.109	3.182	0.002	
Islamic Leadership (X1) -> Interpersonal Trust (Y1)	0.314	0.354	0.135	2.329	0.020	
Islamic Leadership (X1) -> Kinerja SDM (Y2)	0.229	0.182	0.134	1.106	0.087	
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2)	0.655	0.667	0.043	15.274	0.000	
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1)	0.545	0.489	0.168	3.234	0.001	
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Kinerja SDM (Y2)	0.255	0.291	0.119	2.143	0.033	

Total 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 (...)	T Statistics (...)	P Values	
Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)						
Islamic Leadership (X1) -> Interpersonal Trust (Y1)	0.357	0.325	0.113	3.150	0.002	
Islamic Leadership (X1) -> Kinerja SDM (Y2)	0.399	0.447	0.102	3.905	0.000	
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2)						
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1)						
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Kinerja SDM (Y2)	0.188	0.172	0.066	2.868	0.004	

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
				Original Sa...	Sample Me...	P Values
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)				0.188	0.172	0.004
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2) -> Kinerja SDM (Y2)				0.167	0.195	0.043
Islamic Leadership (X1) -> Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)				0.108	0.138	0.183
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1)				0.357	0.325	0.002
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)				0.123	0.114	0.005

Total Effects

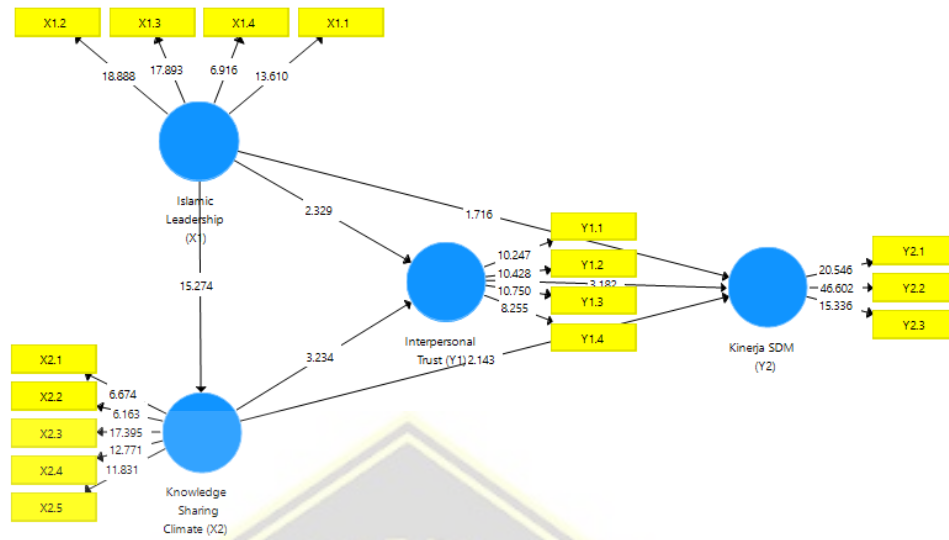
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
				Original Sample (O)	Sample Mean (M)	P Values
Interpersonal Trust (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)				0.346	0.370	0.002
Islamic Leadership (X1) -> Interpersonal Trust (Y1)				0.670	0.680	0.000
Islamic Leadership (X1) -> Kinerja SDM (Y2)				0.628	0.629	0.000
Islamic Leadership (X1) -> Knowledge Sharing Climate (X2)				0.655	0.667	0.000
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Interpersonal Trust (Y1)				0.545	0.489	0.001
Knowledge Sharing Climate (X2) -> Kinerja SDM (Y2)				0.443	0.463	0.000

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values	
X1.2 <- Islamic Leadership (X1)	0.806	0.803	0.043	18.888	0.000	
X1.3 <- Islamic Leadership (X1)	0.786	0.786	0.044	17.893	0.000	
X1.4 <- Islamic Leadership (X1)	0.563	0.561	0.081	6.916	0.000	
X2.1 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.669	0.648	0.100	6.674	0.000	
X2.2 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.667	0.642	0.108	6.163	0.000	
X2.3 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.790	0.788	0.045	17.395	0.000	
X2.4 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.759	0.748	0.059	12.771	0.000	
X2.5 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.747	0.734	0.063	11.831	0.000	
Y1.1 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.733	0.719	0.072	10.247	0.000	
Y1.2 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.812	0.791	0.078	10.428	0.000	
Y1.3 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.745	0.737	0.069	10.750	0.000	
Y1.4 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.648	0.637	0.078	8.255	0.000	
Y2.1 <- Kinerja SDM (Y2)	0.824	0.827	0.040	20.546	0.000	
Y2.2 <- Kinerja SDM (Y2)	0.887	0.885	0.019	46.602	0.000	
Y2.3 <- Kinerja SDM (Y2)	0.738	0.736	0.048	15.336	0.000	
X1.1 <- Islamic Leadership (X1)	0.751	0.748	0.055	13.610	0.000	

Outer Weights

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values	
X1.2 <- Islamic Leadership (X1)	0.353	0.352	0.025	13.868	0.000	
X1.3 <- Islamic Leadership (X1)	0.392	0.394	0.031	12.554	0.000	
X1.4 <- Islamic Leadership (X1)	0.271	0.274	0.039	6.934	0.000	
X2.1 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.257	0.259	0.037	6.882	0.000	
X2.2 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.237	0.237	0.034	6.995	0.000	
X2.3 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.282	0.290	0.034	8.335	0.000	
X2.4 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.295	0.302	0.035	8.459	0.000	
X2.5 <- Knowledge Sharing Climate (X2)	0.299	0.307	0.041	7.278	0.000	
Y1.1 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.333	0.338	0.032	10.539	0.000	
Y1.2 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.339	0.342	0.035	9.573	0.000	
Y1.3 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.362	0.372	0.048	7.530	0.000	
Y1.4 <- Interpersonal Trust (Y1)	0.326	0.334	0.047	6.928	0.000	
Y2.1 <- Kinerja SDM (Y2)	0.368	0.378	0.034	10.934	0.000	
Y2.2 <- Kinerja SDM (Y2)	0.487	0.473	0.057	8.543	0.000	
Y2.3 <- Kinerja SDM (Y2)	0.358	0.362	0.029	12.299	0.000	
X1.1 <- Islamic Leadership (X1)	0.339	0.335	0.032	10.585	0.000	



BLINDFOLDING

Construct Crossvalidated Communality

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6	Case7	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
								SSO	SSE	Q ² (=1-SSE...
Interpersonal Trust (Y1)								508.000	387.503	0.237
Islamic Leadership (X1)								508.000	382.747	0.247
Kinerja SDM (Y2)								381.000	247.483	0.350
Knowledge Sharing Climate (X2)								635.000	463.371	0.270