MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ISLAM, IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA

TESIS

Oleh :

IKA BUDI AMBARYANTI

NIM : 20401900016
Program Studi : Magister Manajemen

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023

MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ISLAM, IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA

TESIS

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mencapai derajat S2
Program Magister Manajemen

Oleh :

IKA BUDI AMBARYANTI

NIM : 20401900016
Program Studi : Magister Manajemen

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023

TESIS

MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ISLAM, IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA

Disusun Oleh :

Ika Budi Ambaryanti

NIM. 20401900016

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujuan Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semaran, 31 Agustus 2023

Pembimbing,

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

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ISLAM, IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA

Disusun Oleh :

Ika Budi Ambaryanti

NIM. 20401900016

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing	Penguji I
Dr. Hj. Siti Sumiati, SE,M.Si	Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

Penguji II

Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 31 Agustus 2023

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Ika Budi Ambaryanti
NIM	:	20401900016
Program Studi	:	Magister Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi/ Magister Manajemen

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul"

Model Peningkatan Prestasi Kerja melalui Implementasi Kepemimpinan Islami, Identifikasi Organisasi dan Keterlibatan Kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah"

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpa, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan diplublikasikannya 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, Agustus 2023

Yang menyatakan,

Ika Budi Ambaryanti

MOTTO

Laa ilaaha illaa anta, subhaanaka, innii kuntu minadz dzaalimiin
Tidak ada tuhan selain Engkau, Maha Suci Engkau. Sungguh, aku termasuk orang-orang yang zalim (QS. Al Anbiya': 87)

Hasbunallah wa nikmal wakil, nikmal maula wa nikman nasir

Cukuplah bagi kami Allah, sebaik-baiknya pelindung dan sebaik-baiknya penolong kami (QS. Ali Imron: 173)

PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan karya tulis ini kepada :

Ayah penulis	:	(Alm) Bapak Sugiyanto
Ibu penulis	:	Ibu Susiyanti
Suami	:	Prathian Dwi Widagdo
Anak-anak penulis	:	1. M. Ghifari Khaerunnizar
		2. M. Ghazwan Affannadhif

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabiyullah Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam perjuangan menegakkan kebenaran dan kejujuran di muka bumi ini. Adapun judul tesis ini adalah

"**MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA TENGAH MELALUI IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ISLAM, IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA"**

dalam penelitian tesis ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan, oleh sebab itu besar harapan semoga tesis ini memenuhi kriteria sebagai salah satu syarat untuk meraih Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Terima kasih yang tiada terhingga kepada Allah SWT yang telah memberikan seluruh rahmat dan kasih sayangnya serta kepada keluarga besar penulis yang telah memberikan motivasi, semangat serta dorongan kepada penulis untuk terus belajar dan melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, terutama untuk menyelesaikan penelitian ini. Penelitian tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari pada pembimbing, dosen-dosen serta berbagai pihak.

Untuk itu melalui tulisan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H Bedjo Santoso, M.T., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA yang telah memberikan kepercayaan dan dukungan sepenuhnya atas penyelesaian penelitian ini.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan keilmuan yang sangat berharga serta memberikan dukungan yang tinggi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM., selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan saran membangun kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya selama masa perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Sentot Bangun Widoyono dan Bapak Atas Parlindungan Lubis, S.Si., M.Si. yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengikuti Pendidikan di Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
7. Bapak Dr. Dadang Hardiwan, M.Si. selaku Kepala dan Bapak Joko Suwarjo, S.Si., M.Si. selaku Kepala Bagian Umum di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.

8. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada teman-teman Angkatan 65 Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, teman-teman pegawai di Badan Pusat Provinsi Jawa Tengah, serta seluruh sahabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian dan penulisan dalam rangka penyelesaian tesis ini.

Demikian kata pengantar ini penulis buat, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna serta tidak lepas dari kekurangan dan kekhilafan disebabkan oleh masih sangat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini akan penulis terima dengan senang hati dan lapang dada. Semoga tesis ini dapat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen.

Semarang, Agustus 2023

Penulis

Ika Budi Ambaryanti, SE

ABSTRAK

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah merupakan lembaga pemerintah non kementerian sebagai perwakilan kantor Badan Pusat Statistik di wilayah Provinsi Jawa Tengah, bertugas untuk menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Peranan yang harus dijalankan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah sangat penting yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, serta membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau insitusi lainnya dalam rangka membangun sistem perstatistikan nasional. Mengingat pentingnya tugas dan fungsi tersebut, pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dituntut untuk dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan harapan visi dan misi organisasi dapat tercapai secara optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan Islam, identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja dengan variabel terikat prestasi kerja di Badan Pusat Statistik Provinai Jawa Tengah. Apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Jawa Tengah.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini yaitu analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan atau kepanjangan dari regresi linier berganda, yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks.

Adapun hasil penelitian adalah: 1) Identifikasi organisasi berpengaruh kepada prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatkan identifikasi organisasi pegawai akan semakin meningkatkan prestasi kerjanya. 2) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh kepada prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, hal ini membuktikan bahwa semakin pegawai tingginya keterlibatan kerja pegawai tidak mempengaruhi prestasi kerjanya. 3) Kepemimpinan Islam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya implementasi kepemimpinan Islam maka prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah akan meningkat. 4) Identifikasi organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. Demikian pula dengan 5) keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. Kedua hal tersebut membuktikan bahwa hubungan antara kepemimpinan Islam dengan prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh identifikasi organisasi maupun keterlibatan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Identifikasi Organisasi, Keterlibatan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACK

The Central Java Office of Statistics Indonesia (BPS) is a non-ministerial government institution as a representative office of Statistics in the Central Java Province region, tasked with organizing and carrying out government tasks in the field of statistics in accordance with statutory regulations. The role that must be carried out by the Central Java Office of Statistics Indonesia of is very important, providing data needs for the government and society, as well as assisting statistical activities in ministries, government agencies or other institutions in the context of building a national statistical system. Considering the importance of these duties and functions, employees at the Central Java Office of Statistics are required to continue to improve their job performance in the hope that the organization's vision and mission can be achieved optimally.

The aim of this research is to determine and analyze the relationship between the independent variables, namely Islamic leadership, organizational identification and work engagement with the dependent variable job performance at the Central Java Office of Statistics. Can these variables influence employee job performance at BPS Central Java Province?

The approach method used in this research is the analytical method used in testing the research hypothesis, namely path analysis. Path analysis is an extension or extension of multiple linear regression, which allows the analysis of more complex models.

The results of the research are: 1) Organizational identification influences the job performance of employees at the Central Java Office of Statistics, this proves that the more organizational identification employees increase, the more their job performance will improve. 2) Work engagement does not affect the job performance of employees at the Central Java Office of Statistics, this proves that the more employees there are, the higher the work involvement of employees does not affect their job performance. 3) Islamic leadership influences the job performance of employees of the Central Java Office of Statistics, this proves that as the implementation of Islamic leadership increases, the job performance of Central Java Office of Statistics employees will increase. 4) Organizational identification does not mediate the relationship between Islamic leadership and job performance of Central Java Office of Statistics employees. Likewise, 5) work engagement does not mediate the relationship between Islamic leadership and job performance of Central Java Office of Statistics. These two things prove that the relationship between Islamic leadership and job performance is not influenced by organizational identification or work involvement.
Keywords: Islamic Leadership, Organizational Identification, Work Engagement, Job Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS iii
HALAMAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I. PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Rumusan Masalah 6
1.3. Tujuan Penelitian 7
1.4. Manfaat Penelitian 7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA 8
2.1. Prestasi Kerja 8
2.2. Identifikasi Organisasi 11
2.3. Keterlibatan Kerja 14
2.4. Kepemimpinan Islam 18
2.5. Model Empirik 23
BAB III. METODE PENELITIAN 24
3.1. Jenis Penelitian 24

3.2. Pengukuran Variabel 25
3.3. Sumber Data 27
3.4. Metode Pengumpulan Data..... 27
3.5. Responden..... 28
3.6. Teknik Analisis Data 28
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Gambaran Umum Responden 37
4.2. Analisis Statistik Deskriptif..... 39
4.3. Analisis Data Hasil Penelitian..... 46
4.3.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)..... 46
4.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 54
4.3.3. Pengujian Hipotesis 56
4.4. Pembahasan Hasil..... 60
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAGERIAL 66
5.1. Kesimpulan..... 66
5.2. Implikasi Teoritis 67
5.3. Implikasi Manajerial..... 69
5.4. Keterbatasan Penelitian 72
5.5. Agenda Penelitian Mendatang..... 72
DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Variabel dan Indikator Penelitian……..	25
Tabel 4.1.	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan…….	37
Tabel 4.2.	Hasil Jawaban Responden mengenai Kepemimpinan Islami…….	40
Tabel 4.3.	Hasil Jawaban Responden mengenai Identifikasi Organisasi…….	43
Tabel 4.4.	Hasil Jawaban Responden mengenai Keterlibatan Kerja….....	43
Tabel 4.5.	Hasil jawaban responden mengenai Prestasi Kerja……	45
Tabel 4.6.	Faktor Loading Uji Validitas…….	47
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Pertama……	48
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Kedua……..	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Model Empirik Penelitian …….	25
Gambar 4.1.	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan…….	37
Gambar 4.2.	Hasil Pengolahan Data Pertama…….	40
Gambar 4.3.	Hasil Pengolahan Data Kedua...…….	51

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Pertanyaan..... 81

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah agenda pembangunan universal yang telah disepakati dan diimplementasikan oleh 194 negara di dunia termasuk Indonesia dengan periode 2016 - 2030. SDGs merupakan kelanjutan dari Tujuan Pembangunan Milenium (TPM) yang telah dilaksanakan selama periode 2000 – 2015 dan Indonesia telah berhasil mencapai 70 persen dari total indikator yang mengukur target TPM. SDGs bertekad untuk menuntaskan seluruh target dari tujuan global pada tahun 2030 atau yang dikenal dengan istilah "*zero* goals" yang bermakna bahwa 17 tujuan global mencapai target 0 persen. SDGs tidak hanya mencakup tujuan, target serta indikator saja, namun juga cara pelaksanaan yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang meliputi kebijakan, pendanaan, teknologi, peningkatan kapasitas serta ketersediaan data untuk memastikan tercapainya seluruh Tujuan. Indonesia berkomitmen penuh untuk melaksanakan dan mensukseskan TPB ini, dengan telah mengimplementasikan SDGs ke dalam agenda pembangunan nasional.

Indonesia sebagai salah satu negara yang telah menyepakati penerapan SDGs berkomitmen untuk menyukseskan pelaksanaan SDGs melalui berbagai kegiatan dan telah mengambil langkah-langkah strategis. Prioritas pembangunan nasional jangka menengah Indonesia telah didokumentasikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN), yang telah menampung 96 target SDGs yang sesuai dengan prioritas pembangunan nasional. Dalam mendukung serta

menyukseskan implementasi SDGs tersebut tidak terlepas dari masalah penyediaan data untuk menjalankan program-program pembangunan berkelanjutan. Ketersediaan data yang aktual dan akurat sangat dibutuhkan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam rangka menentukan perencanaan dan evaluasi program-program pembangunan. Tanpa data yang akurat dan *up to-date*, hasil evaluasi dan perencanaan akan menghasilkan data ataupun informasi yang keliru. Data sekarang ini menjadi jenis kekayaan baru, yang memiliki nilai sangat tinggi. Data memiliki fungsi sangat strategis antara lain sebagai acuan penyusunan sebuah perencanaan yang benar, sebagai rujukan membuat keputusan yang tepat, sebagai alat pengendali terhadap pelaksanaan sebuah kegiatan serta sebagai dasar evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan.

Badan Pusat Statistik sebagai instansi yang berperan penting dalam monitoring dan evaluasi SDGs berupaya untuk menyediakan data dan informasi bagi indikator SDGs baik melalui survei-survei yang secara rutin dilakukan oleh BPS maupun melalui kolaborasi dan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga dalam penyediaan data untuk SDGs. Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah Non Kementerian yang berperan sebagai penyedia data statistik yang berkualitas bagi pemerintah dan masyarakat sesuai yang termaktub dalam UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. BPS sebagai lembaga penyedia data dan informasi telah berusaha semaksimal mungkin untuk mengumpulkan, mengolah, mempresentasikan, serta memproyeksikan data yang ada dengan mempertimbangkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Hal itu dilakukan dengan berbagai kegiatan survei yang sudah terprogram di setiap tahunnya bekerja sama dengan kementerian/lembaga, organisasi pemerintah daerah,

perusahaan, dan instansi terkait di seluruh Indonesia. Dengan mengemban tugas yang amat penting tersebut, maka segenap pegawai BPS dituntut untuk semakin profesional, berintegritas dan amanah sesuai *core value* yang telah dimiliki BPS.

Pengguna data saat ini menginginkan agar data dapat tersedia lebih cepat, lebih mudah lebih akurat dan lebih berkualitas. Statistik berkualitas adalah statistik yang dapat memenuhi ekspektasi atau harapan dari para penggunanya. Setidaknya, ada dua hal utama yang menjadi harapan pengguna data terhadap data yang digunakan, yakni kekinian (*up to date*) dan akurasi. Dalam menyelenggarakan kegiatan statistik, BPS sadar bahwa data yang dihasilkan akan menentukan arah pembangunan negara ini. Untuk itu, sebagai anak bangsa yang juga mencintai negara ini, para insan BPS telah berusaha semaksimal mungkin mempersembahkan data yang akurat. Dalam usaha memenuhi harapan pengguna data tersebut, diperlukan performa kerja pegawai BPS yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Prestasi kerja atau prestasi adalah ukuran hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Prestasi kerja dalam perspektif multidimensi seharusnya didefinisikan dalam perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Fogaca *et al*, 2018). Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini mengacu pada keterampilan, kompetensi profesional dan keahlian yang diterapkan dalam tindakan seorang individu untuk mencapai efektivitas, efisiensi serta pencapaian hasil dan misi organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan nilai yang dapat mewakili perilaku-perilaku seseorang pada saat bekerja yang memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu identifikasi organisasi (IOD), seperti diungkapkan oleh Chughtai *et al* (2008) bahwa identifikasi organisasi memiliki pengaruh yang unik dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa tingkat identifikasi organisasi yang lebih tinggi dapat bermanfaat bagi sebagian besar organisasi tanpa memandang batas budaya dan geografis. Begitu pula dengan hasil penelitian Liu *et al* (2011) dan Tuna et al (2018) yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki identifikasi organisasi tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Identifikasi organisasi memiliki kapasitas potensial untuk menghasilkan sejumlah karyawan yang positif dan hasil organisasi, seperti intensi turnover rendah, organisasi perilaku kewarganegaraan, kepuasan dan kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan (Ashforth et al., 2008; Riketta, 2005). Sedangkan penelitian Buil *et al* (2018) mengungkapkan bahwa identifikasi organisasi tidak memberikan pengaruh kepada prestasi kerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang menarik untuk diteliti kembali guna mengetahui lebih lanjut peranan identifikasi organisasi terhadap prestasi kerja.

Identifikasi organisasi (OID) adalah konsep kunci yang membantu dalam memahami, menjelaskan dan memprediksi sikap dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan di organisasi (Vijayakumar dan Padma, 2014). OID adalah konstruksi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan mengidentifikasi dengan organisasi ketika keyakinan, nilai dan prinsip yang dianut dan dipraktikkan oleh organisasi menjadi referensi diri atau mendefinisikan diri dan menjadi bagian integral dari identitas diri mereka. Penelitian yang lebih baru telah menemukan bahwa sejumlah faktor yang lebih

dinamis, interaksional, dan interpersonal meningkatkan OID karyawan, termasuk faktor kepemimpinan dan faktor pertukaran sosial. Para pemimpin dapat membentuk identitas pengikut termasuk OID (Walumbwa et al, 2010). Pemimpin langsung memainkan peran penting dalam kehidupan kerja sehari-hari mereka di sebuah organisasi. Dengan demikian perilaku para pemimpin dapat membentuk bagaimana karyawan melihat hubungan mereka dan identifikasi sosial dengan organisasi kerja mereka. Prestasi kerja telah ditemukan berhubungan positif dengan sejumlah gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan Islami (Sulkarnain, 2017; Febriani et al**,** 2018; Marsudi et al, 2019).

Dalam mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bukanlah suatu upaya yang mudah. Berbagai macam faktor dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik dari internal maupun eksternal. Secara umum prestasi kerja melibatkan faktor individu dari unsur fisik dan psikis serta faktor lingkungan sekitarnya. Menurut Buil *et al* (2018), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Kemudian hasil penelitian Jankingthong K dan Rurkkhum S (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, keterlibatan kerja, dan *Public Service Motivation* (PSM) memiliki efek langsung pada prestasi kerja. Sekhar *et al* (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan manajemen sumber daya manusia yang fleksibel. Penelitian Yongxing *et* al (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja tugas yang objektif, ini berarti tenaga kerja yang terlibat kemungkinan akan melakukan tugas mereka dengan secara efektif dan efisien. Selain itu, hasil penelitian Yulianti (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara identifikasi organisasi terhadap keterlibatan kerja. Identifikasi organisasi juga signifikan memprediksi keterlibatan kerja di dalam hasil penelitian Murray *et al* (2014). Demikian pula dengan Zhang *et al* (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara identifikasi organisasi dengan keterlibatan kerja. Hal tersebut makin memperkuat bukti bahwa semakin banyak pekerja yang mengidentifikasikan diri mereka dengan organisasi (OID), maka semakin semakin banyak dari mereka terlibat untuk bekerja. Dengan kata lain, ketika pekerja tertarik pada nilai-nilai dan tujuan organisasi dan mereka merasakan kesatuan dengan organisasi, maka mereka akan merasakan bahwa pekerjaan mereka bermakna, bertujuan dan menantang, merasakan energi untuk pergi bekerja, dan merasa diri mereka bahagia, kuat dan tangguh secara mental.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena manajemen sumber daya manusia yang juga berkaitan dengan unsur psikologi diatas, sangat menarik untuk diteliti. Dapat dirumuskan masalah yang hendak diteliti yaitu:

(1) Bagaimana pengaruh identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja?

(2) Apakah kepemimpinan Islam dapat memberikan pengaruh kepada prestasi kerja?

(3) Apakah identifikasi organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dengan prestasi kerja?

(4) Apakah keterlibatan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dengan prestasi kerja?

I.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu serta kesenjangan penelitian antara identifikasi organisasi, keterlibatan kerja dengan prestasi kerja yang berfokus pada konsep kepemimpinan Islam. Dalam kepemimpinan Islam yang didasarkan pada ajaran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi kerja individu dalam sebuah organisasi.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmiah, menambah wawasan dan kemampuan berpikir terutama mengenai penerapan teori gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja serta menggambarkan peranan dari identifikasi organisasi dan ketelibatan kerja dalam hubungan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai sarana dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan peranan pimpinan, keterlibatan pegawai dalam setiap pekerjaan serta bagaimana identifikasi organisasi yang telah diterapkan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sarana mendiagnosis sebuah masalah sehingga dapat memudahkan pencarian alternatif pemecahannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran hasil segala perilaku keterlibatan karyawan saat mereka bekerja, merujuk pada bagaimana kinerja karyawan tersebut meliputi aspek kemampuan melaksanakan tugas spesifik, tugas-tugas inti pekerjaan, tingkat komitmen dalam melaksanakan tugas ini tersebut, serta perilaku kerja umum (Fogaca *et al*, 2018). Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kinerja dalam perspektif multidimensi seharusnya didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, mengacu pada keterampilan, kompetensi profesional, serta keahlian yang diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam hal efektivitas dan efisiensi serta mempromosikan pencapaian hasil dan misi organisasi. Sedangkan Mohammed (2017) berpendapat bahwa prestasi kerja sebagai hasil dari upaya tertentu dari perilaku manusia dalam pekerjaannya, yaitu pencapaian yang dibuat dengan mengerahkan perilaku fisik dan mental yang membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan refleksi dari keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam mencapai tujuan yang ditugaskan. Kemudian Campbell et al dalam Darvishmotevali & Ali (2020) menyatakan bahwa kinerja harus dijelaskan dari dua perspektif yaitu perilaku dan hasil. Dari sudut pandang perilaku, prestasi kerja mengacu pada apa saja yang dilakukan oleh karyawan atau bagaimana mereka berperilaku ketika sedang bekerja. Dari perspektif hasil, prestasi kerja mengacu pada evaluasi hasil dari perilaku karyawan. Dengan kata lain, aspek perilaku dan

hasil dari kinerja selalu berjalan beriringan. Selain itu, kinerja juga memiliki dimensi efektivitas yang mengacu pada sejauhmana sebuah pekerjaan berhasil seperti yang diharapkan serta dimensi produktivitas yang dimaknai sebagai keefektifan upaya kerja yang dilakukan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ***prestasi kerja dimaknai sebagai sejauhmana perilaku serta hasil kinerja individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, dengan memanfaatkan sumber daya tersedia secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi.***

Prestasi kerja dapat diukur menggunakan enam item penilaian diri (*self-rated*) yang dikembangkan oleh Abramis (dalam *Peiro et al*, 2019) yaitu menilai seberapa baik kinerja karyawan pada enam tugas : (1) pengambilan keputusan, (2) tampil tanpa membuat kesalahan, (3) pencapaian tujuan, (4) usaha, (5) pengambilan inisiatif, dan (6) pengambilan tanggung jawab. Dalam Ngo *et al* (2019), prestasi kerja dapat dinilai menggunakan tujuh pengukuran kinerja peran (*in-role job performance*) yang diadaptasi dari Williams dan Anderson serta empat pengukuran peran ekstra (*extra role job performance*) yang diadaptasi dari Podsakoff *et al* (1982). Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Sekhar *et* al (2018) mengukur prestasi kerja dengan mempertimbangkan dua dimensi yaitu kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*) yang dikembangkan oleh Hochwarter, Kiewitz, Gundlach, dan Stoner (2004). Dalam dimensi kinerja tugas terdiri dari kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan, sedangkan dalam dimensi kinerja kontekstual merupakan aspek unik dari kegiatan individu yang tidak mendukung langsung kepada tujuan organisasi seperti bekerjasama dengan karyawan lain atau sukarela mengorganisir kegiatan sosial

organisasi. Kemudian dalam Sobaih *et al* (2019), prestasi kerja terdiri dari dua konstruk. Pertama, kinerja tugas (*task performance*) dengan 14 item indikator yang dikembangkan oleh Fiedler (1993) dan 8 item indikator oleh Borman *et al* (1994). Kedua, kinerja kontekstual (*contextual performance*) dengan 16 item indikator yang dikembangkan oleh Motowidlo dan Van Scotter (1994), yaitu 9 item indikator dedikasi pekerjaan dan 7 item indikator fasilitas antarpribadi. ***Penelitian ini akan menggunakan pendekatan pengukuran kinerja tugas (task performance) yang meliputi : (1) Kemampuan untuk mempertahankan instruksi dan informasi, (2) Inisiatif, (3) Penghakiman dan pemecahan masalah, (4) Pengetahuan pekerjaan, (5) Kreativitas, (6) Tanggung jawab tambahan, (7) Kualitas hasil pekerjaan, (8) Kecakapan melaksanakan tugas, (9) Produktivitas, (10) Kooperatif, (11) Keteguhan, (12) Kehadiran, (13) Pelayanan pelanggan, (14) Komunikasi; dan pengukuran kinerja kontekstual (contextual performance) yang meliputi : (1) Dedikasi pekerjaan, (2) Fasilitas antarpribadi.***

Menurut Swanson *et al* (2019), prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dan kompetensi pemimpin di organisasi. Salah satu jalan untuk menjadi organisasi yang sukses adalah dengan menciptakan lingkungan tempat karyawan bisa berbagi pengetahuan dan memungkinkan orang lain memiliki akses sumber daya intelektual dalam mencapai kinerja pekerjaan. Kemudian kecakapan seorang pimpinan membimbing karyawan dalam menanamkan nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat membangkitkan emosi positif karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka secara positif pula. Platis *et al* (2018) mengemukakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*), dengan komponen yang dianalisis yaitu (1)

kepuasan kerja meliputi dimensi kepuasan dari manajer, kepuasan dari manajer administrasi, kepuasan cara bekerja, pengakuan, jumlah jam bekerja, dan keamanan kerja, serta komponen (2) kepuasan kerja mandiri (*self job satisfaction*) meliputi kepuasan diri atas kuantitas pekerjaan, produktivitas, inisiatif, target pekerjaan, dan kualitas perbaikan. Gul *et al* (2018) menyelidiki hubungan antara *Personal-Environment fit* (P-E fit), kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasilnya membuktikan bahwa P-E fit yang terdiri dari *Person-Job fit* (P-J fit) dan *Person-Organization fit* (P-O fit) mempengaruhi prestasi kerja secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui mediasi kepuasan kerja.

2.2. Identifikasi Organisasi

Ashforth dan Mael dalam He dan Brown (2013) mengatakan bahwa identifikasi organisasi (*organizational identification*) dikenal dengan istilah OID terjadi ketika seorang karyawan merasakan kesatuan dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, merasakan bahwa dia ikut memiliki perusahaan tersebut. OID mengacu kepada sejauhmana anggota organisasi mendefinisikan dirinya sendiri kepada keanggotaan organisasi. OID memiliki kapasitas potensial untuk menghasilkan sejumlah karyawan yang mempengaruhi organisasi secara positif seperti tingginya kepuasan dan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan serta rendahnya tingkat pergantian karyawan. Vijayakumar (2014) mengemukakan bahwa identifikasi organisasi adalah konsep kunci yang membantu dalam memahami, menjelaskan dan memprediksi sikap dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan di sebuah organisasi. OID adalah konstruksi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan mengidentifikasi dengan organisasi ketika keyakinan, nilai dan prinsip yang dianut dan dipraktikkan oleh organisasi menjadi referensi diri atau mendefinisikan diri sendiri dan menjadi bagian integral dari identitas diri mereka. Hamzagic (2018) mengatakan bahwa identifikasi organisasi mencoba menjelaskan proses konsep diri karyawan dan identifikasinya dengan organisasi, termasuk proses transfer identitas organisasi dimana nilai-nilai organisasi diterima dan dipraktekkan oleh karyawan. Sangat penting bagi karyawan untuk mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi. Semakin kuat identifikasinya, pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat dan lebih efisien. Subba (2019) mendefinisikan identifikasi organisasi sebagai persepsi kepemilikan atau kesatuan seseorang kepada organisasi, tempat dimana dia menjadi anggotanya. Individu yang memiliki identifikasi organisasi yang kuat akan melihat keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagai keberhasilan dan kegagalan dirinya sendiri. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ***identifikasi organisasi adalah perilaku individu sejauhmana mereka mendefinisikan dirinya sendiri dengan organisasi.***

Untuk menilai sejauhmana karyawan merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, Clercq *et al* (2019) menggunakan lima item identifikasi organisasi yang dikembangkan oleh Mael dan Ashforth, meliputi : (1) kritikan mengenai organisasi, serasa seperti penghinaan pribadi, (2) karyawan sangat tertarik ketika organisasinya dibicarakan orang lain, (3) kesuksesan organisasi adalah kesuksesan dirinya, (4) pujian untuk organisasi saya, seperti pujian pribadi dan (5) kritikan terhadap organisasi, karyawan juga akan merasakan malu. Dalam Tufan (2020), identifikasi organisasi diukur menggunakan enam item skala Mael dan Ashfotrh, dengan item sederhana “melihat kesuksesan organisasi sebagai

kesuksesan diri sendiri". Murray *et al* (2014) mengukur identifikasi organisasi menggunakan enam item pengukuran Mael dan Ashforth yang dirancang untuk menilai kesediaan individu mendefinisikan diri mereka sebagai anggota organisasi. Pada pengukuran ini, responden diminta menunjukkan tingkat persetujuan sejumlah item seperti : (1) ketika seseorang mengkritik organisasi, rasanya seperti mengkritik diri sendiri, (2) kesuksesan organisasi merupakan kesuksesan diri sendiri, (3) ketika membicarakan organisasi, saya lebih suka mengatakan "kami" bukan "mereka", dan seterusnya. ***Penelitian ini akan menggunakan item identifikasi yang dikembangkan oleh Mael dan Ashforth meliputi : (1) kritikan kepada organisasi, terasa seperti penghinaan pribadi, (2) individu sangat tertarik ketika organisasinya dibicarakan oleh orang lain, (3) kesuksesan organisasi adalah kesuksesan diri pribadi, (4) pujian untuk organisasi, seperti pujian untuk diri pribadi, dan (5) kritikan media terhadap organisasi, individu juga akan merasakan malu.***

Identifikasi organisasi mempengaruhi kinerja secara positif (Walumbwa, 2010), identifikasi dapat menuntun individu untuk mempersepsikan diri mereka dalam karakteristik organisasi dan memberikan tanggapan positif kepada organisasi tersebut. Hal senada yang ditemukan oleh Tuna (2018) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara identifikasi organisasi dengan kinerja. Seseorang yang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, membuat upaya yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan dengan pertimbangan bahwa mereka sebagai perwakilan organisasi baik di dalam maupun diluar dan memprioritaskan manfaat bagi organisasi dalam seluruh keputusan yang mereka. Sedangkan Buil *et al* (2018) menemukan bahwa identifikasi organisasi tidak mempengaruhi prestasi kerja

secara langsung, namun menjadi mediasi penuh dari hubungan antara kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Individu yang kuat mengidentifikasi dirinya dengan oganisasi, maka mereka akan memiliki sikap positif terhadap organisasi tersebut. Individu yang menganggap diri mereka sebagai bagian dari organisasi, akan memberikan motivasi dalam dirinya untuk mendukung organisasi. Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat sedikit perbedaan hasil penelitian yang menarik untuk diteliti kembali, sehingga diusulkan hipotesis berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara identifikasi organisasi (*organizational identification*) terhadap prestasi kerja (*job performance*).

2.3. Keterlibatan Kerja

Kim *et al* (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Keterlibatan kerja disini terkait dengan keadaan psikologis pemenuhan kebutuhan individu di tempat dia bekerja. Tisu *et al* (2019) mengatakan bahwa individu yang berusaha merubah lingkungan kerja secara positif, menjadi lebih produktif dan lebih sehat akan menjadi sumber energi bagi individu ketika melaksanakan tugasnya, itulah yang dinamakan keterlibatan kerja. Schaufeli *et* al dalam Sulistyo *et al* (2019) mengungkapkan keterlibatan kerja mengacu pada perilaku seorang karyawan yang mengabdikan diri sepenuhnya untuk terlibat pada pekerjaannya saat ini. Ketika merasa terlibat, seorang karyawan akan mengabdikan dan mengekspresikan fisik, kognisi, emosi dan mentalitas dalam pekerjaan tersebut.

Karyawan, terlepas dari sifat bisnisnya, adalah salah satu sumber daya utama perusahaan. Pada suatu waktu ketika kompetisi untuk menemukan keahlian spesialis terbaik seringkali lebih kuat daripada upaya untuk mendapatkan klien baru, dengan kata lain kemampuan untuk berhasil mengelola hubungan dengan karyawan dapat memberikan keuntungan jangka panjang. Bakker dalam Alessandri *et* al (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, motivasi-afektif kesejahteraan. Keterlibatan kerja adalah sikap yang sangat penting yang diinginkan di tempat kerja, meningkatnya keterlibatan kerja berarti meningkatnya keadaan pikiran positif di tempat kerja, karyawan merasa bersemangat atau energik, menunjukkan dedikasi atau antusiasme dan semangat untuk bekerja, serta menunjukkan daya serap atau tidak mampu melepaskan diri mereka dari pekerjaan. Keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan berbagai hasil kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa definisi keterlibatan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ***keterlibatan kerja merupakan pemanfaatan seorang individu dalam organisasi, yang mencerminkan ekspresi diri mereka secara fisik, kognitif, emosional maupun mental dalam berperan penuh secara aktif selama dia berada dalam organisasi tersebut.***

Keterlibatan kerja diukur melalui sembilan item skala Utrecht Work Engagement Scale-UWES (Buil *et al*, 2018; Ali *et* al, 2018; Alessandri *et al*, 2017 dan Simbula *et al*, 2013). Item dikelompokkan menjadi tiga subskala yang mencerminkan tiga dimensi yang mendasari keterlibatan kerja, meliputi (1) semangat (*vigor*), yaitu memiliki energi dan ketahanan mental saat bekerja, (2)

dedikasi (*dedication*), yaitu rasa yang kuat akan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan terkait pekerjaan, dan (3) penghayatan (*absorption*), yaitu sepenuhnya berkonsentrasi dan dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya. Benn *et al* (2015) menggunakan empat item pengukuran keterlibatan kerja yang dikembangkan oleh JRA dengan dimensi : (1) keterlibatan kognitif (*cognitive engagement*), (2) keterlibatan emosional (*emosional engagement*), dan (3) keterlibatan perilaku (*behavioral engagement*). Kuok *et al* (2017) telah mengembangkan subskala baru dengan 18 item pengukuran dalam menilai penilaian kerja, meliputi keterlibatan kerja kognitif (*cognitive work engagement*), keterlibatan kerja emosi (*emotional work engagement*) dan keterlibatan kerja fisik (*physical work engagement*). ***Dalam penelitian ini akan menggunakan 9 item skala UWES dengan dimensi dan indikator berikut : (1) semangat, dengan indikator : ledakan energi di tempat bekerja, ingin berangkat ke kantor setiap pagi, merasakan sangat kuat dan bersemangat ketika bekerja; (2) dedikasi, dengan indikator : bangga terhadap pekerjaan, antusias mengenai pekerjaan, pekerjaan sangat menginspirasi dirinya; dan (3) penghayatan, dengan indikator terbawa suasana ketika bekerja, merasakan bahagia saat bekerja dengan fokus, dan terbenam dalam pekerjaan sehari-hari.***

Tisu *et al* (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi prestasi kerja secara langsung maupun sebagai mediator parsial antara karakteristik personal dengan prestasi kerja dan kesehatan mental. Alessandri *et al* (2017) menemukan bahwa peningkatan modal psikologis individu memprediksi keterlibatan kerja yang pada gilirannya juga memprediksi prestasi kerja. Kim *et al* (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi prestasi kerja secara

langsung maupun sebagai mediator dalam hubungan antara kinerja pekerjaan dengan hasil sumber daya individu. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan keterlibatan kerja adalah pengalaman psikologis penting dari individu yang menghubungkan keterlibatan kerja dengan prestasi kerja. Buil *et al* (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan prestasi kerja, keterlibatan kerja dan identifikasi organisasi menjadi mediator antara kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dengan prestasi kerja (*job performance*). Karyawan yang mengidentifikasi diri dengan organisasi mereka menunjukkan sikap positif dan lebih terikat pada organisasi dan pekerjaan mereka sehingga cenderung akan menampilkan kinerja terbaiknya.

Selain itu, identifikasi organisasi diketahui berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, karyawan yang memiliki ikatan kuat dan positif dengan organisasi mereka akan terlibat lebih dalam dalam bentuk bekerja lebih baik, berenergi dan berdedikasi untuk pekerjaan, dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka sebagai konsekuensinya (Murray *et al*, 2014). Identifikasi organisasi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, baik secara langsung maupun sebagai mediator antara penilaian identitas (*identitiy judgement*) dengan keterlibatan kerja dan OCB (Zhang, 2016). Sumber identifikasi yaitu rasa hormat dan bangga yang memperkuat identifikasi dengan organisasi, akan cenderung berkontribusi meningkatkan keterlibatan kerja. Kemudian dalam He dan Brown (2013), pengaruh *procedural justice* pada keterlibatan karyawan melalui identifikasi organisasi adalah signifkan, sehingga identifikasi organisasi memediasi penuh hubungan tersebut. Dengan kata lain, identifikasi organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, karena identifikasi organisasi

mewakili kekuatan konsepsi diri karyawan dengan mengacu pada keanggotaan mereka sebagai identitas sosial yang menonjol dapat membentuk motivasi yang berbasis keterlibatan karyawan. Srivastava *et al* (2016) juga membuktikan bahwa identifikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan dan OCB. Diharapkan karyawan yang mengalami peningkatan keterlibatan kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang memadai menghasilkan kinerja yang lebih baik. Diharapkan juga bahwa persepsi individu terhadap organisasi untuk mendefinisikan dirinya sendiri sebagai bagian dari organisasi dapat meningkatkan psikologis identifikasi antara karyawan dan organisasi, yang akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan kerja dengan melihat tugas pekerjaan yang disediakan oleh organisasi sebagai ikatan konkrit antara dirinya dan organisasi.

H2 : Terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap prestasi kerja (*job performance*)

2.4. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada konsep Nabi Muhammad. Ini konsep menawarkan model kepemimpinan dengan menyeimbangkan strategi kesuksesan bisnis, keluarga, sosial dan spiritual berdasarkan kepemimpinan dan manajemen Nabi Muhammad (Marsudi *et al*, 2019). Ada empat tujuan utama untuk dicapai melalui model kepemimpinan ini. Pertama, menjadi orang yang sempurna (insan kamil) yang didasarkan pada ajaran monoteisme dan integritas tinggi. Itu tercermin dari karakter kejujuran (*siddiq*) Nabi Muhammad. Kedua, dapat dipercaya (*amanah*) adalah poin utama dalam membangun kepercayaan sosial. Ketiga, kompetensi berarti kemampuan teknis dan

manajerial dalam penguasaan ilmu. Ini juga mengandung profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik. Kompetensi teknis dibentuk dengan menjabarkan elemen kebijaksanaan (*fathanah*) karakter Nabi Muhammad. Keempat adalah kepemimpinan kebijaksanaan dan juga semangat asmaul husna. Ini bisa dicontohkan dengan aplikasi advokasi (*tabligh*) Nabi Muhammad dalam hubungan dengan kolega, asisten, staf, mitra, dan kerja tim dalam mencapai tujuan. Meiyani (2019) mengemukakan dalam perspektif Islam, kepemimpinan mencakup beberapa aspek penting seperti memiliki kepercayaan pada Tuhan, karena menjadi pemimpin konsep etis dan moral adalah salah satunya elemen utama. Etika dalam pandangan kepemimpinan Islam adalah mempertahankan perilaku etis dan berpegang pada prinsip kemanusiaan dan keilahian. Prinsip etika dan moral adalah hal-hal yang harus dijaga agar setiap pemimpin mampu untuk melakukan keadilan. Rahim (2017) mengemukakan kepemimpinan dalam islam adalah gaya yang diterapkan oleh pemimpin berdasarkan nilai-nilai spiritual islam. Seorang pemimpin islam dituntut untuk memiliki karakter yang berbeda sebagai seorang muslim, dengan memiliki kriteria : (1) memiliki iman yang benar, (2) memiliki pengetahuan dan wawasan yang komprehensif, (3) memiliki karakter yang mulia, dan (4) memiliki keterampilan manajerial, memahami ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan dunia. Dalam penelitian Kuklyte (2017), kepemimpinan Islam merupakan gaya kepemimpinan yang bertujuan utama mencari keridhaan Allah SWT. Betapa pentingnya spiritualitas seorang pemimpin terutama dalam menemukan solusi manajerial atas pemecahan masalah yang terjadi pada organisasi. Kepemimpinan Islam akan mengurangi ketidakpastian, memperkuat kolaborasi, menyelesaikan masalah manajerial dan sosial melalui moral yang tinggi dan

religius. Dari beberapa definisi diatas, disimpulkan bahwa ***kepemimpinan Islam adalah perilaku berdasarkan ajaran Nabi Muhammad SAW, yaitu shiddiq, amanah, fathanah dan tabligh dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi memberi teladan kepada anggota organisasi untuk dapat berperilaku sesuai aturan Islam secara bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi.***

Marsudi (2019) mengukur kepemimpinan Islam berdasarkan dimensi yang dicetuskan oleh Syafi'i, dengan dimensi : (1) keunggulan pribadi (*personal excellence*), (2) kemampuan interpersonal (*inter-personal capital*), (3) profesional, berkualitas dan berkompeten (*professionalism, quality and competence*), dan (4) visioner dan komunikatif (*visionary and communicative leadership*) dengan berdasarkan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW. Meiyani (2019) menggunakan pendekatan korelasi Pearson dalam pengukuran kepemimpinan Islam untuk mengukur validitas kepemimpinan Islam dengan indikator : (1) kesetiaan, (2) bertanggungjawab, (3) diskusi, (4) Adil, (5) Memahami, (6) Perwalian, (7) Dukungan positif, dan (8) Model peran. Sedangkan Sulkarnain (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan Islam adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan karakteristik kepemimpinan Islam yang dapat diukur dengan indikator : (1) Jujur (*shiddiq*), (2) Amanah, (3) Cerdas (*fathonah*), dan (4) Transparan (*tabligh*). ***Dalam penelitian ini akan digunakan pengukuran yang dikembangkan oleh M. Syafi'i Antonio dalam bukunya Ensiklopedia Prophetic Leadership and Management Wisdom, dengan indikator : (1) keunggulan pribadi, (2) kemampuan interpersonal, (3) profesional, berkualitas dan berkompeten, serta (4) visioner dan komunikatif.***

Meleady (2017) menemukan bahwa interaksi positif pemimpin organisasi akan dapat meningkatkan identifikasi organisasi karyawan. Peningkatan interaksi sosial para pemimpin organisasi dapat meningkatkan sikap terhadap individu yang kemudian diterjemahkan ke dalam peningkatan identifikasi organisasi yang mereka wakili, individu tersebut menyatakan niat yang tinggi untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang memajukan kepentingan organisasi. Pendekatan interaksi sosial tersebut dapat dikaitkan dengan ajaran Islam yang membentuk kepemimpinan Islam. Dalam ajaran Islam seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi dengan baik, memberikan motivasi, mendorong kreativitas karyawan untuk berinovasi, melengkapi dan memperkuat setiap anggota individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga peran pemimpin yang mampu menjalin interaksi sosial yang baik akan dapat meningkatkan identifikasi organisasi karyawan yang dipimpinnya. Buil *et al* (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh kepada identifikasi organisasi.

Pemimpin transformasional mengubah pandangan karyawan tentang diri mereka sendiri dan membangun identifikasi sosial dalam organisasi, menghubungkan karyawan dengan tujuan dan misi organisasi, memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi, yang kesemuanya akan meningkatkan kebanggaan dan keterikatan karyawan dengan organisasi. Sejalan dengan kepemimpinan Islam yang dibangun oleh Rasulullah Muhammad SAW, bahwa dalam kepemimpinan Islam seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dapat menjadi teladan sekaligus memberikan motivasi serta dapat mengembangkan komitmen para karyawan terhadap organisasi. Jika prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut

dilaksanakan dengan benar sesuai tuntunan syariat Islam, maka setiap anggota organisasi akan merasakan bahwa dirinya merupakan kesatuan dengan organisasi.

Febriani (2018) mengemukakan bahwa kepempimpinan Islam mempengaruhi kinerja secara signifikan. Kualitas kepemimpinan Islam berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi, gaya kepempimpinan Islam yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Temuan ini mendukung penelitian Yuan dan Lee (2011) yang mengatakan kepemimpinan adalah fungsi penting manajemen untuk mengoptimalkan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Sulkarnain (2017) terbukti ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, sehingga ke depannya kepemimpinan Islam harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Dari berbagai hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang baik akan menumbuhkan identifikasi organisasi dalam diri anggota organisasi tersebut, oleh karena itu hipotesis yang diajukan berikut ini.

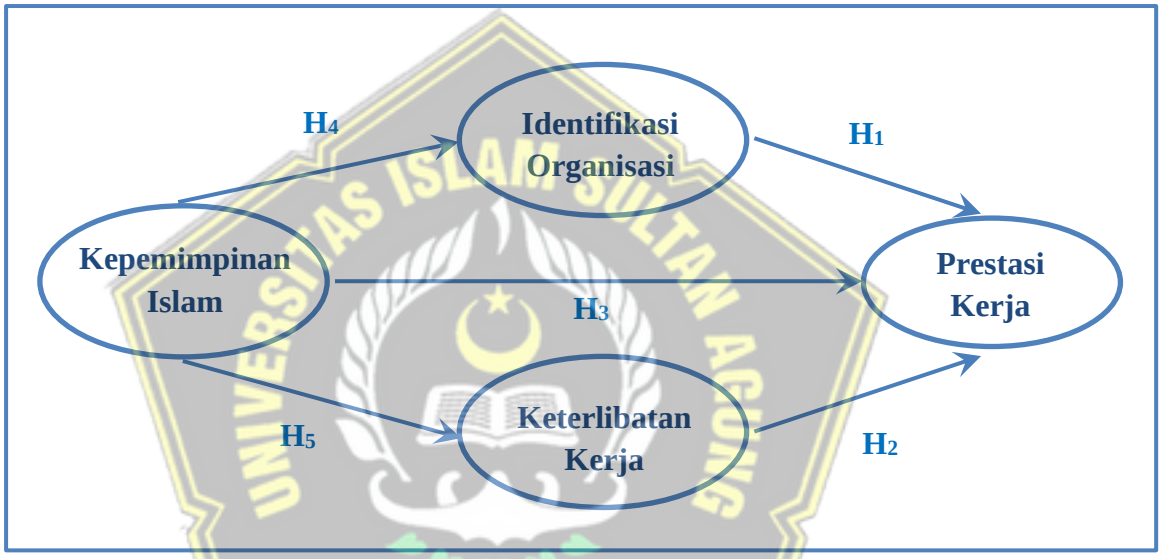
H3 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*) terhadap prestasi kerja (*job performance*)

H4 : Identifikasi organisasi (*organizational identification*) memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*) dan prestasi kerja (*job performance*)

H5 : Keterlibatan kerja (*work engagement*) memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*) dan prestasi kerja (*job performance*)

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, maka model empirik dari penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan prestasi kerja individu dipengaruhi oleh identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja. Di sisi lain, keterlibatan kerja dipengaruhi oleh identifikasi organisasi, sedangkan identifikasi organisasi sendiri dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam.



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pendekatan eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana sebuah variabel mempengaruhi variabel lainnya (Husein, 1999). Menurut Kotler (2006), penelitian eksplanatori merupakan penelitian penjelasan yang mengulas hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel-variabel dalam penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2012), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama. Jenis penelitian ini berguna untuk memperkuat atau mungkin menolak teori atau hipotesis hasil penelitian sebelumnya serta bertujuan untuk mengetahui dan mengembangkan konsep sesuai dengan keadaan di lapangan. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan Islam, identifikasi organisasi, keterlibatan kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini dapat digambarkan sebagai upaya sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki hubungan antara variabel kepemimpinan Islam, identifikasi organisasi, keterlibatan kerja dan prestasi kerja, baik dari segi pola, sifat, bentuk maupun kekuatan hubungannya.

3.2. Pengukuran Variabel

Dalam proses menyelidiki hubungan antar variabel, perlu dilakukan pengukuran variabel terlebih dahulu. Pengukuran variabel merupakan sutau proses kuantifikasi mengenai karakteristik atau atribut dari sebuah variabel dengan menggunakan aturan-aturan tertentu. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan Islam, identifikasi organisasi, keterlibatan kerja dan prestasi kerja dengan indikator yang terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	**Kepemimpinan Islam** Perilaku berdasarkan ajaran Nabi Muhammad SAW, yaitu shiddiq, amanah, fathanah dan tabligh dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi memberi teladan kepada anggota organisasi untuk dapat berperilaku sesuai aturan Islam secara bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi	1. Keunggulan pribadi 2. Kemampuan interpersonal 3. Profesional, berkualitas & kompeten 4. Visioner & komunikatif	Syafi'i dalam Ensiklopedia Prophetic Leadership and Management Wisdom (2013)
2.	**Identifikasi Organisasi** Perilaku individu sejauh-mana mereka mendefinisi-kan dirinya sendiri dengan organisasi	1. Kritikan organisasi, seperti mengkritik diri sendiri 2. Sangat tertarik ketika organisasi dibicarakan orang lain 3. Kesuksesan organisasi adalah kesuksesan diri 4. Pujian organisasi, seperti pujian diri sendiri	Item Identifikasi Mael & Ashforth dalam Clerq *et al* (2019)

No.	Variabel	Indikator	Sumber
		5. Kritikan media terhadap organisasi, akan ikut merasa malu	
3.	**Keterlibatan Kerja** Pemanfaatan seorang individu dalam organisasi, yang mencerminkan ekspresi diri mereka secara fisik, kognitif, emosional maupun mental dalam berperan penuh secara aktif selama dia berada dalam organisasi tersebut	1. Semangat a. Ledakan energi b. Semangat berangkat ke kantor c. Semangat bekerja 2. Dedikasi a. Bangga b. Antusias c. Inspirasi 3. Penghayatan a. Terbawa suasana b. Bahagia c. Tenggelam dalam pekerjaan	Skala UWES dalam Buil *et al* (2019)
4.	**Prestasi Kerja** Perilaku serta hasil kinerja individu dalam melaksana-kan dan menyelesaikan pekerjaannya, dengan memanfaatkan sumber daya tersedia secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi	1. Kinerja tugas a. Kemampuan kerja b. Inisiatif c. Pemecahan masalah d. Pengetahuan kerja e. Kreativitas f. Tanggung jawab g. Kualitas pekerjaan h. Kecakapan i. Produktivitas j. Kooperatif k. Keteguhan l. Kehadiran m. Pelayanan n. Komunikasi 2. Kinerja kontekstual a. Dedikasi pekerjaan b. Fasilitas interpersonal	Kinerja tugas oleh *Fiedler* (1993) dan kinerja kontekstual oleh *Borman* (1994) dalam Sobaih *et al* (2019)

Pengambilan data diperoleh melalui kuesioner, dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, dengan ketentuan skor sebagai berikut

Sangat tidak setuju sekali	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat setuju sekali

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian ini, ketersediaan sumber data yang bersifat menerangkan atau menjelaskan (eksplanatori), diperoleh dari sumber data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (Sugiyono, 2012). Kelebihan data primer yaitu data berasal dari subyek penelitian secara langsung sehingga hasil penelitian akan lebih mencerminkan keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini, subyek penelitian atau sumber pemberi data dapat disebut sebagai responden, yaitu seseorang yang memberikan respon atau tanggapan terhadap pertanyaan yang ditentukan oleh peneliti. Responden ini menyetujui dirinya menjadi bagian dari penelitian, dengan berkontribusi dalam menjawab seluruh pertanyaan dengan benar sehingga hasil penelitian akan mendekati hasil yang sebenarnya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan kepada sampel yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survei dengan cara menyebar kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai dirinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan selama terikat dengan perjanjian yang telah disepakati dengan organisasi tersebut dengan cara membagi langsung kepada responden bersangkutan, dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan pada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau menggunakan media internet (Sugiyono, 2012).

3.5. Responden

Salah satu bagian penting dalam penelitian adalah menentukan responden dari penelitian. Karena penelitian ini akan dilaksanakan di instansi pemerintah Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 120 orang, dan karena adanya keterbatasan peneliti maka seluruh pegawai tersebut akan menjadi responden dalam penelitian ini. Keseluruhan subyek penelitian dengan karakteristik khas biasa disebut dengan populasi. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara sederhana populasi diartikan sebagai sekumpulan subyek yang memiliki karakteristik sama yang menjadi sasaran untuk dipelajari. Populasi tidak hanya sekedar jumlah subyek penelitian yang akan dipelajari, akan tetapi juga meliputi keseluruhan karakteristik atau ciri dan sifat yang dimiliki oleh subyek tersebut.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian memegang peranan sangat penting dalam menentukan kualitas sebuah penelitian, karena instrumen tersebut memiliki fungsi untuk mengungkapkan fakta menjadi data. Instrumen yang dibuat sebisa mungkin dapat memperoleh data yang akurat dari subyek penelitian sehingga data dapat dipertanggungjawabkan. Dengan menggunakan uji instrumen, maka dapat diketahui kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian. Uji instrumen yang sering digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2006), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menunjukkan ketepatan dan keseuaian mengenai variabel yang akan diukur.

Pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir skor item dengan skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan terhadap hasil penelitian dengan mengungkap apa yang ingin diungkap. Instrumen dikatakan valid jika r hitung > r tabel, dengan kriteria validitas semakin tinggi ditunjukan dengan nilai r mendekati

angka 1. Untuk menghitung validitas item dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0 for Windows.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2012) reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsistensi sebuah alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen yang reliabel jika digunakan dalam penelitian selalu konsisten, dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Pengujian reliabilitas sebuah instrumen dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006). Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, secara empirik ditunjukan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukan dengan nilai r mendekati angka 1. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70. Untuk menghitung reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0 for Windows.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Uji Asumsi Klasik yang umum digunakan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi

dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan khusus tentang urutan tes yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada.

1. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen atau variabel bebas. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu dan tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah sehingga kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Toleransi mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan VIF = 1/tolerance, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

2. Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan

apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Menurut Nasution (2017), hipotesis adalah proposisi atau dugaan mengenai fakta dan fenomena yang akan diamati dalam sebuah penelitian. Hipotesis dapat dikatakan sebagai alat kerja yang dibangun dari dasar teori yang sudah ada dan digunakan untuk menjelaskan masalah yang akan diteliti. Hipotesis dapat diuji serta ditunjukkan kemungkinan benar atau kemungkinan tidak benar. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini yaitu analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan atau kepanjangan dari regresi

linier berganda, yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks (Streiner, 2005). Jika dalam analisis regresi pada umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat. Sementara dalam analisis jalur, tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, melainkan juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Maruyama (1997) juga berpendapat bahwa model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Adapun bentuk persamaan sebagai berikut :

$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$
$Y_2 = c_1X_1 + e$
$Y_3 = d_1X_3 + e$

Keterangan :

X_1 = Identifikasi Organisasi
X_2 = Keterlibatan Kerja
X_3 = Kepemimpinan Islam
Y = Prestasi kerja

a. Uji t

Uji t dikenal dengan nama uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara sendiri-sendiri atau secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 95% (α = 0,05). Kriteria pengambilan keputusan hasil pengujian sebagai berikut :

1. t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

   Artinya : variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenus serta ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2. t hitung < t tabel, maka H_0 diterima

   Artinya : variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus serta tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Jika menggunakan bantuan SPSS, mengetahui hasil uji t yaitu dengan cara melihat kolom signifikansi pada t hitung masing-masing variabel bebas dalam tabel *Coefficients*. Jika nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji. Jika nilai signifikansi > probabilitas 0,05 maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b. Uji Model

Pengujian model pada penelitian ini menggunakan Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan membandingan F hitung dengan F tabel

dengan taraf signifikansi 95% (α = 0,05). Kriteria pengambilan keputusan hasil pengujian sebagai berikut :

1. F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak

   Artinya : variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara simultan, sejauhmana berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. F hitung < F tabel, maka H_0 diterima

   Artinya : variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara simultan, sejauhmana berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika menggunakan bantuan SPSS, mengetahui hasil uji F yaitu dengan cara melihat kolom signifikansi pada F hitung regresi dalam tabel *Anova*. Jika nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai signifikansi > probabilitas 0,05 maka H_0 diterima yang artinya variabel-variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa kuat hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa dan Ashari, 2005). Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara interval 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Kriteria hasil perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Jika koefisien determinasi mendekati angka satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin

besar atau kuat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat

2. Jika koefisien determinasi mendekati angka nol, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil atau lemah. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Dengan menggunakan bantuan SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil tabel pengujian *Model Summary* pada kolom R *square*. Nilai pada R *square* berada dalam rentang 0 dan 1. Untuk mengetahui seberapa kuat variabel bebas berkontribusi atau mempengaruhi variabel terikat, maka R *square* dinyatakan dalam satuan persentase.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja dilingkup kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah sebanyak 120 orang. Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada seluruh pegawai. Kuesioner diberikan kepada para pegawai dihari kerja, dan membutuhkan waktu satu minggu namun karena berbagai keterbatasan hingga kuesioner yang terkumpul sebanyak 100 responden atau 83,33 persen.

Responden menurut tingkat pendidikan

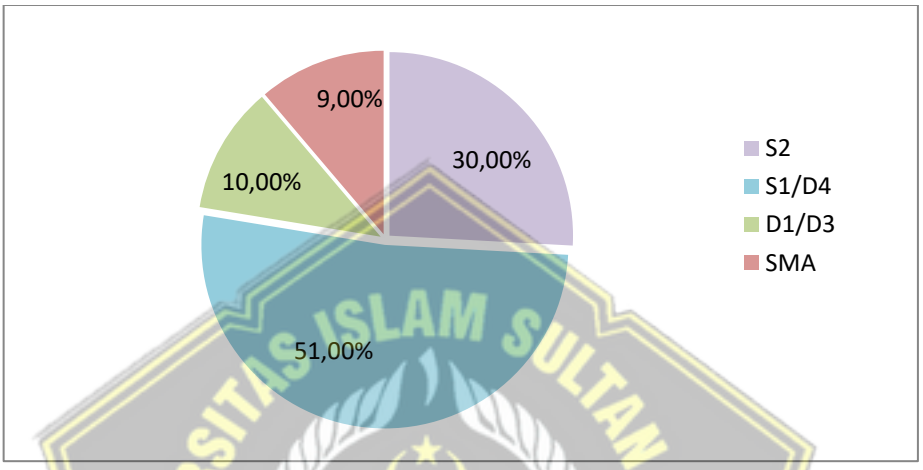
Pada Tabel 4.1 akan dijelaskan karakteristik responden yaitu berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan:

Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	30	30,00
S1/D4	51	51,00
D1/D3	10	10,00
SMA	9	9,00
Jumlah	100	100,00

Sumber: data sekunder, 2023

Dari tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa lebih dari setengah jumlah pegawai BPS Provinsi Jawa Tengah adalah lulusan DIV/S1 sebanyak 51 orang, diikuti oleh lulusan S2 sebanyak 30 orang, lulusan DI/D3 sebanyak 10 orang dan lulusan SMA sebanyak 9 orang.



Grafik 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan

Berdasarkan grafik 4.1 Sebagian besar ASN yang bekerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah adalah lulusan dari Akademi Ilmu Statistik dan sekarang menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Statistik dengan lulusan D4, namun ada juga yang berasal dari penerimaan umum dengan lulusan D3 atau pun S1. Semakin tingginya tingkat pendidikan responden, diharapkan akan semakin mudah responden dalam menyampaikan kondisi yang dialami dan dirasakan secara terbuka, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan *insight* kepada tim manajemen bagaimana memberikan *impact* pada kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan tata cara kerja yang baru.

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Angka indeks dapat dikembangkan dari deskripsi derajat persepsi responden terhadap variabel penelitian (Ferdinand, 2014). Angka yang mewakili dimulai dari angka 1 sampai 10, sehingga angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 10 sampai dengan 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0. Kriteria tiga kotak (*three box method*) digunakan untuk membagi tiga rentang sebesar 90 menjadi rentang sebesar 30 yang kemudian dipakai sebagai dasar intepretasi nilai indeks yaitu:

10,00 – 40,00 = rendah

40,01 – 70,00 = sedang

70,01 – 100,00 = tinggi

Perhitungan indeks dilakukan dengan rumus:

Nilai indeks= ((%F1x1) + (%F2x2) + (%F3x3) + (%F4x4) + (%F5x5) + (%F6x6) + (%F7x7) + (%F8x8) + (%F9x9) + (%F10x10))/10 dimana:

F1 adalah jumlah responden dengan jawaban 1

F2 adalah jumlah responden dengan jawaban 2

F3 adalah jumlah responden dengan jawaban 3

F4 adalah jumlah responden dengan jawaban 4

F5 adalah jumlah responden dengan jawaban 5

F6 adalah jumlah responden dengan jawaban 6

F7 adalah jumlah responden dengan jawaban 7

F8 adalah jumlah responden dengan jawaban 8

F9 adalah jumlah responden dengan jawaban 9

F10 adalah jumlah responden dengan jawaban 10

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1 – 10 dengan bentuk jawaban berikut ini:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat Tidak Setuju Sekali	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju Sekali

4.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami memiliki 4 Indikator yang yang dikembangkan oleh peneliti (Syafi'i, 2013) yaitu memiliki keunggulan pribadi (KP1), kemampuan interpersonal (KP2), memiliki profesionalisme, berkualitas dan kompeten (KP3), serta visioner dan komunikatif (KP4). Hasil selengkapnya dari masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden mengenai Kepemimpinan Islami

No	Indikator	Skor					Indeks	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	KP1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
2	KP2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
3	KP3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
4	KP4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

No	Indikator	Skor					Indeks	Keterangan
		6	7	8	9	10		
1	KP1	4.15	19.09	27.39	12.45	19.92	83.00	Tinggi
2	KP2	3.38	17.75	20.28	23.66	19.44	84.50	Tinggi
3	KP3	3.47	8.67	25.10	25.10	24.30	86.70	Tinggi
4	KP4	11.60	6.65	27.40	19.10	18.30	83.10	Tinggi
Rata-rata indeks							84.33	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil jawaban responden sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.2 menggambarkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi

terhadap kepemimpinan Islami yaitu dengan nilai rata-rata 84,33. Rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami sudah dimiliki secara baik oleh pemimpin/atasan langsung responden. Indikator tertinggi ditunjukkan oleh indikator KP3 yaitu pemimpin yang memiliki keterampilan, kecakapan dan kompetensi sesuai tugas dan fungsinya. Hasil ini berarti mayoritas responden merasa bahwa pimpinan organisasi mampu memitigasi dan memahami peluang atau tantangan apa saja yang nantinya akan dihadapi oleh BPS Provinsi Jawa Tengah dimasa yang akan datang, memiliki kecakapan dan kompetensi sehingga harapannya para pemimpin mampu menyiapkan rencana-rencana apa saja untuk mengadapi peluang dan tantangan tersebut.

Namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang memiliki persepsi tidak setuju akan kemampuan pimpinan untuk bersikap jujur, adil dan konsisten baik dalam perkataan maupun perbuatan. Berdasarkan pertanyaan terbuka pegawai yang tidak setuju ini menginginkan agar pimpinan dapat menerapkan keadilan secara menyeluruh serta konsisten dalam menerapkan kebijakan-kebijakan organisasi dalam rangka penyelesaian pekerjaan.

4.2.2. Deskripsi Variabel *Organisational Identification*

Variabel *organisational identification* memiliki 5 indikator yaitu kritikan kepada organisasi, seperti kritikan yang ditujukan kepada diri sendiri (OID1), sangat tertarik ketika organisasi dibicarakan oleh orang lain (OID2), kesuksesan organisasi adalah refleksi dari kesuksesan diri (OID3), pujian kepada organisasi, dirasakan seperti pujian kepada diri sendiri (OID4), serta kritikan media terhadap organisasi, maka akan ikut merasa malu (OID5). Hasil jawaban kuesioner dari

responden mengenai variabel kemampuan pegawai dalam beradaptasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden mengenai Identifikasi Organisasi

No	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	OID1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	OID2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	OID3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	OID4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	OID5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

No	Indikator	Skor					Indeks	Keterangan
		6	7	8	9	10		
1	OID1	18.80	12.50	17.20	22.70	7.05	78.30	Tinggi
2	OID2	19.20	2.40	28.00	20.00	10.40	80.00	Tinggi
3	OID3	0.00	12.30	43.30	26.10	0.00	81.70	Tinggi
4	OID4	10.30	8.71	44.40	8.71	7.13	79.20	Tinggi
5	OID5	5.12	0.85	30.70	40.90	7.68	85.30	Tinggi
Rata-rata indeks							80.90	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil jawaban responden sebagaimana ditunjukkan tabel 4.3 di atas memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memberikan jawaban adanya penilaian yang tinggi dengan nilai indeks sebesar 85,30. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu memiliki perasaan bahwa ketika organisasi dikritik oleh media maka diri pribadi juga akan merasa malu dengan adanya kritikan tersebut (OID5). Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki responsivitas tinggi terkait dengan adanya kritikan terhadap organisasi sehingga turut memiliki perasaan kuat kepada organisasi. Diharapkan pegawai BPS Provinsi Jawa Tengah agar terus adaptif dalam menghadapi kritikan pihak eksternal, karena semakin adaptif pegawai tersebut maka kemungkinan kemampuan pegawai untuk mengidentifikasikan

dirinya kepada organisasi akan semakin tinggi. Namun ternyata masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dalam hal memiliki perasaan bahwa ketika ada yang memberikan kritikan kepada organisasi akan merasa mengkritik diri pribadi (OID1).

4.2.3. Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel keterlibatan kerja memiliki 8 indikator yaitu memiliki semangat dan energi tinggi dalam bekerja (WE1), bersedia bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (WE2), pantang menyerah Ketika menemui rintangan dalam pekerjaan (WE3), merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini (WE4), antusias dan memberikan kemampuan optimal dalam bekerja (WE5), merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan (WE6), merasa senang dapat bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi (WE7) serta merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja (WE8). Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel nilai-nilai organisasi dalam beradaptasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden mengenai Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	WE1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	WE2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	WE3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	WE4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	WE5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
6	WE6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7	WE7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8	WE8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
9	WE9	0.00	0.00	0.00	0.00	18.30

No	Indiktor	Skor						Keterangan
		6	7	8	9	10	Indeks	
1	WE1	0.00	0.00	49.50	25.60	10.20	85.40	Tinggi
2	WE2	0.00	5.08	39.80	35.50	4.23	84.60	Tinggi
3	WE3	0.00	0.87	45.10	22.50	18.20	86.70	Tinggi
4	WE4	0.00	0.00	49.20	19.00	18.10	86.40	Tinggi
5	WE5	0.00	0.00	48.00	26.60	11.10	85.70	Tinggi
6	WE6	0.00	0.00	36.60	38.40	12.20	87.20	Tinggi
7	WE7	0.00	0.00	28.60	37.50	23.20	89.40	Tinggi
8	WE8	0.00	0.00	24.80	51.40	12.40	88.60	Tinggi
9	WE9	4.38	9.49	28.50	2.92	9.49	73.00	Tinggi
Rata-rata indeks							85.22	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil jawaban responden sebagaimana ditunjukkan tabel 4.4 di atas memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memberikan jawaban adanya penilaian yang tinggi terhadap kebahagiaan pegawai ketika dapat bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi dengan nilai rata-rata indeks sebesar 89,40. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu memiliki perasaan Bahagia ketika pegawai memiliki kesempatan untuk bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi karena hal tersebut dapat membuat pegawai focus dalam menyelesaikan pekerjaannya (WE7). Namun ternyata sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju untuk pernyataan bahwa pegawai menikmati pekerjaan sehingga melupakan hal-hal lainnya (WE9).

4.2.4. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Variabel Prestasi Kerja (PK) diukur dengan 5 variabel teramati, yaitu kemampuan menuntaskan pekerjaan dengan kualitas hasil dan ketepatan waktu sesuai target (PK1), kemampuan mengambil keputusan dengan inisiatif dan kreatifitas diri sendiri (PK2), kemampuan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (PK3), kemampuan bekerja dalam sebuah tim dan menjalin komunikasi dengan baik

(PK4), memiliki kesungguhan dalam bekerja dan mengikuti SOP berlaku (PK5) serta bersedia membantu rekan kerja maupun menyelesaikan tugas tambahan secara sukarela (PK6). Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel kesiapan individu untuk berubah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil jawaban responden mengenai Prestasi Kerja

No	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	PK1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	PK2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	PK3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	PK4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	PK5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
6	PK6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7	PK7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Rata-rata nilai indeks						

No	Indiktor	Skor					Indeks	Keterangan
		6	7	8	9	10		
1	PK1	0.00	12.40	39.60	27.30	3.30	82.60	Tinggi
2	PK2	0.00	9.23	41.10	25.20	8.39	83.90	Tinggi
3	PK3	0.00	3.47	33.00	38.20	12.20	86.80	Tinggi
4	PK4	0.00	8.42	40.40	26.90	8.42	84.20	Tinggi
5	PK5	0.00	0.00	37.10	44.00	5.18	86.30	Tinggi
6	PK6	0.00	5.18	35.40	31.90	13.8	86.30	Tinggi
7	PK7	0.00	4.40	22.90	46.60	14.10	88.00	Tinggi
Rata-rata nilai indeks							85.44	Tinggi

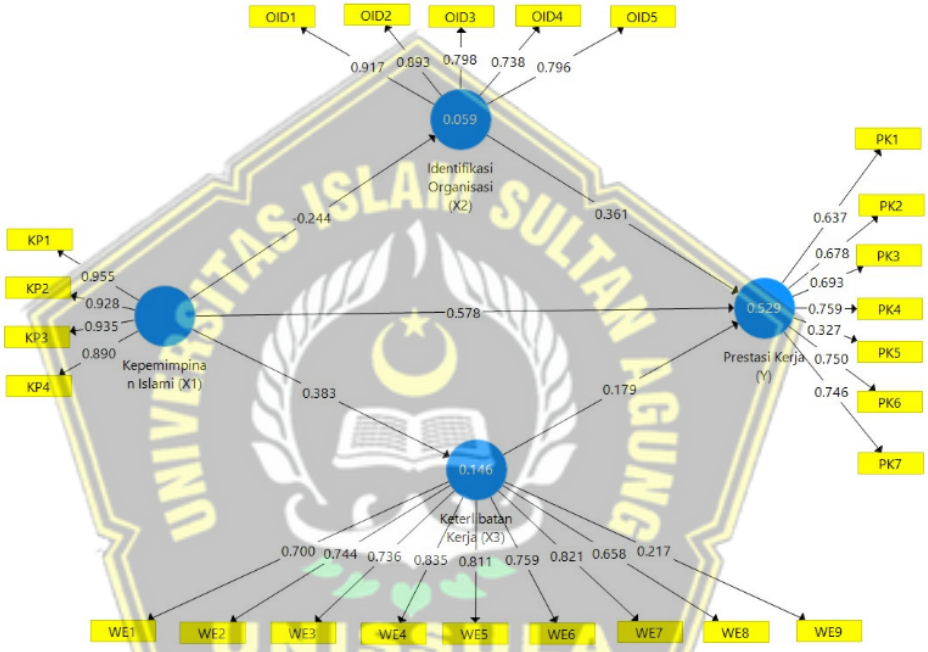
Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil jawaban responden sebagaimana ditunjukkan tabel 4.5 di atas memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memberikan jawaban adanya penilaian yang tinggi terhadap kesediaan individu untuk membantu rekan kerja maupun menyelesaikan tugas tambahan secara sukarela dengan nilai indeks sebesar 88,00. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden memiliki jiwa solidaritas

yang tinggi dan memiliki dedikasi terhadap organisasi demi mencapai tujuan bersama.

4.3. Analisis Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bagan awal sebagai berikut:



Gambar 4.3. Hasil Pengolahan Data Pertama

4.3.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menguji validitas internal dan reliabilitas. Validitas yang akan diuji dalam PLS adalah validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan

a. Validitas Konvergen

Ketika seperangkat indikator atau item digunakan untuk konstruk tunggal, peneliti diharapkan tidak hanya mengestimasi reliabilitas pengukuran tiap item di dalamnya, namun juga perlu mengestimasi validitas konvergen (Sekarn et al, 2010).

Validitas konvergen dan diskriminan merupakan satu kesatuan sehingga dalam identifikasinya dilakukan secara simultan.

Dengan keterkaitan untuk dapat melihat validitas konvergen, penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji tingkat keterkaitan dari setiap variabel.

Tabel 4.6. Faktor Loading Uji Validitas

Factor Loading	**Jumlah Sampel Signifikan**
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60

Sumber : Hair et al (1998)

Berdasarkan Hair et al (2010), nilai minim setiap faktor loading dapat dilihat pada Tabel 4.6 sehingga dalam penelitian konfirmatori ini digunakan 100 sampel dengan menggunakan faktor loading 0,60. Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 25 buah pertanyaan.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Pertama

Variabel	**Indikator**	***Loading Factor***	***Rule of Thumb***	**Kesimpulan**
Kepemimpinan Islami	KP1	0,955	0,600	Valid
	KP2	0,928	0,600	Valid
	KP3	0,935	0,600	Valid
	KP4	0,890	0,600	Valid

Variabel	Indikator	*Loading Factor*	*Rule of Thumb*	Kesimpulan
Identifikasi Organisasi	OID1	0,917	0,600	Valid
	OID2	0,893	0,600	Valid
	OID3	0,798	0,600	Valid
	OID4	0,738	0,600	Valid
	OID5	0,796	0,600	Valid
Keterlibatan Kerja	WE1	0,700	0,600	Valid
	WE2	0,744	0,600	Valid
	WE3	0,736	0,600	Valid
	WE4	0,835	0,600	Valid
	WE5	0,811	0,600	Valid
	WE6	0,759	0,600	Valid
	WE7	0,821	0,600	Valid
	WE8	0,658	0,600	Valid
	WE9	0,217	0,600	Tidak Valid
Prestasi Kerja	PK1	0,637	0,600	Valid
	PK2	0,678	0,600	Valid
	PK3	0,693	0,600	Valid
	PK4	0,759	0,600	Valid
	PK5	0,327	0,600	Tidak Valid
	PK6	0,750	0,600	Valid
	PK7	0,746	0,600	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrument dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrument > 0,60. Berdasarkan pengolahan data pertama dengan variabel Keterlibatan Kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid (< 0,60) yaitu WE9, sedangkan pada variabel Prestasi Kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid (<0,60) yaitu PK5. Kemudian seluruh instrument pada variabel

Kepemimpinan Islami dan Identifikasi Organisasi telah valid (>0,60). Sehingga nilai *loading factor* yang berada di bawah 0,60 akan dihapus atau dieliminasi dari model.

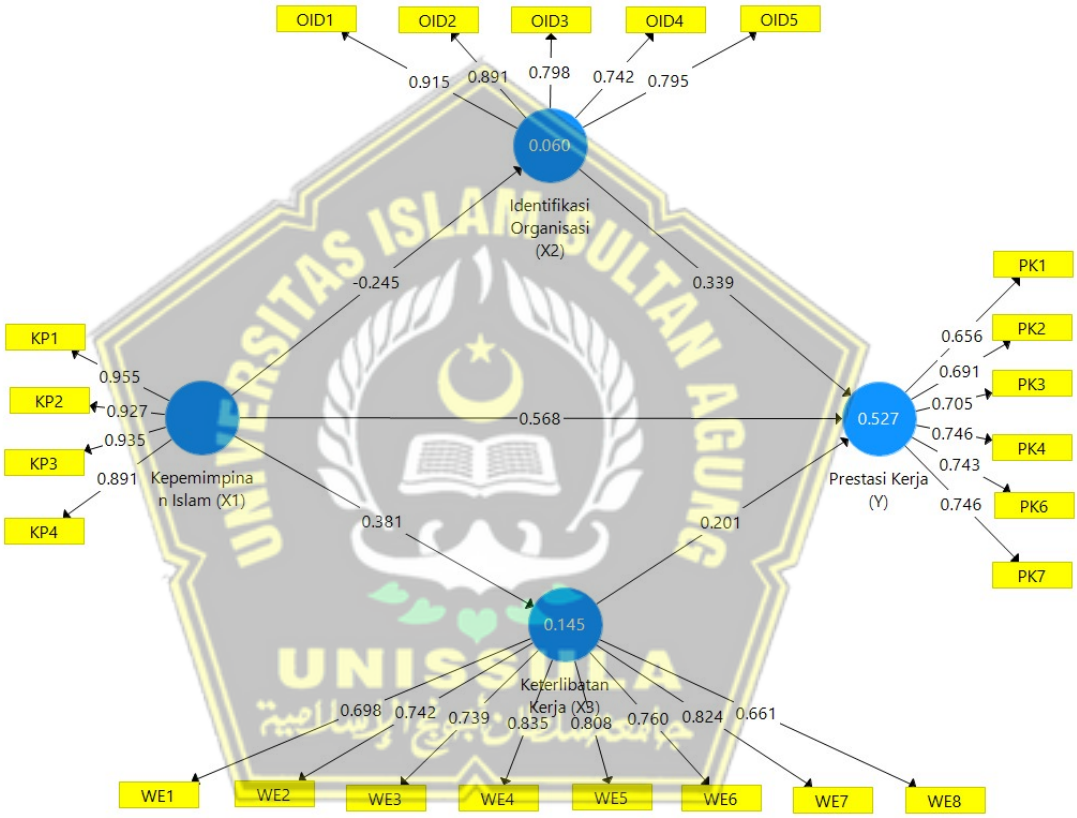
Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan yaitu lebih tinggi dari 0,60 maka dilakukan pengolahan data yang kedua dan disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kedua

Variabel	**Indikator**	***Loading Factor***	***Rule of Thumb***	**Kesimpulan**
Kepemimpinan Islami	KP1	0,955	0,600	Valid
	KP2	0,927	0,600	Valid
	KP3	0,935	0,600	Valid
	KP4	0,891	0,600	Valid
Identifikasi Organisasi	OID1	0,915	0,600	Valid
	OID2	0,891	0,600	Valid
	OID3	0,798	0,600	Valid
	OID4	0,742	0,600	Valid
	OID5	0,795	0,600	Valid
Keterlibatan Kerja	WE1	0,698	0,600	Valid
	WE2	0,742	0,600	Valid
	WE3	0,739	0,600	Valid
	WE4	0,835	0,600	Valid
	WE5	0,808	0,600	Valid
	WE6	0,760	0,600	Valid
	WE7	0,824	0,600	Valid
	WE8	0,661	0,600	Valid
Prestasi Kerja	PK1	0,656	0,600	Valid
	PK2	0,691	0,600	Valid
	PK3	0,705	0,600	Valid

Variabel	Indikator	*Loading Factor*	*Rule of Thumb*	Kesimpulan
	PK4	0,746	0,600	Valid
	PK6	0,743	0,600	Valid
	PK7	0,746	0,600	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023



Gambar 4.3. Hasil Pengolahan Data Kedua

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua, dengan mengeliminasi 2 instrumen yang tidak valid maka nilai instrument-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,60.

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel Kepemimpinan Islami, nilai *factor loading* terbesar pada KP1 sebesar 0,955 yang berisi pernyataan “Pimpinan di

tempat saya bekerja menerapkan kejujuran dalam perkataan maupun perbuatan serta bersikap adil dan konsisten". Kemudian pada variabel Identifikasi Organisasi, nilai *factor loading* terbesar terdapat pada pernyataan OID1 sebesar 0,915 yang berisi pernyataan "Ketika seseorang mengkritik organisasi saya, rasanya seperti mengkritik diri saya pribadi". Pada variabel Keterlibatan Kerja, nilai *factor loading* terbesar pada pernyataan WE4 yang berisi pernyataan "Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini". Dan pada variabel Prestasi Kerja, nilai *factor loading* terbesar pada pernyataan PK6 yang berisi pernyataan "Saya bersedia membantu rekan kerja maupun menyelesaikan tugas tambahan secara sukarela".

Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara, pertama adalah pencapaian kriteria dan kedua melalui uji perbandingan model. Dalam pendekatan SEM, sebuah pengukuran telah memenuhi uji validitas konvergen jika memenuhi beberapa syarat (Hair et al, 2010). Nilai reliabilitas indikator atau item minimal 0,5, reliabilitas komposit lebih tinggi dari 0,7 dan rata-rata varians terekstrasi (AVE) minimal 0,5.

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
Identifikasi Organisasi	0,888	0,907	0,917	0,691
Kepemimpinan Islami	0,946	0,950	0,961	0,860
Keterlibatan Kerja	0,898	0,922	0,916	0,578
Prestasi Kerja	0,809	0,813	0,863	0,512

Sumber: output SmartPLS Algorithm, 2023

Dari pengolahan sumber data diperoleh *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar 0,70 dan rata-rata varians terekstrasi (AVE) telah berada diatas 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa validitas konvergen pada penelitian ini telah memenuhi syarat setelah menghilangkan indikator WE9 dan PK5.

b. Validitas Diskriminan

Penilaian validitas diskriminan telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Validitas diskriminan merujuk pada diskriminasi instrument ketika mengukur konstruk yang berbeda. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell Larcker dan pemeriksaan *cross-loading* adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*cross-loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014).

Variabel	Identifikasi Organisasi (X_2)	Kepemimpinan Islami (X_1)	Keterlibatan Kerja (X_3)	Prestasi Kerja (Y)
Identifikasi Organisasi (X_2)	0,831			

Variabel	Identifikasi Organisasi (X_2)	Kepemimpinan Islami (X_1)	Keterlibatan Kerja (X_3)	Prestasi Kerja (Y)
Kepemimpinan Islami (X_1)	-0,245	0,928		
Keterlibatan Kerja (X_3)	0,421	0,381	0,760	
Prestasi Kerja (Y)	0,284	0,561	0,559	0,715

Sumber : output SmartPLS Algorithm, 2023

Dari hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

c. *Composite Reliability*

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki konsistensi. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,6. Menurut Hair et al (2014) koefisien *composite reliability* lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014).

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
Identifikasi Organisasi	0,888	0,907	0,917	0,691
Kepemimpinan Islami	0,946	0,950	0,961	0,860
Keterlibatan Kerja	0,898	0,922	0,916	0,578
Prestasi Kerja	0,809	0,813	0,863	0,512

Sumber: output SmartPLS Algorithm, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian, item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan pengujian *outer model* dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (*model fit*), *Path Coeffisient*, dan R-*Square*. Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

a. *Path Coeffisient*

Berdasarkan hasil pengolahan data yang merupakan hasil dari mengeliminasi beberapa pernyataan yang tidak valid, pada variabel Identifikasi Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 0.339 atau 33.9%. Pada variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel

Prestasi Kerja sebesar 0.201 atau 20.1%. Pada variabel Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 0.568 atau 56.8%.

Variabel	Identifikasi Organisasi (X_2)	Kepemimpinan Islami (X_1)	Keterlibatan Kerja (X_3)	Prestasi Kerja (Y)
Identifikasi Organisasi (X_2)				0,339
Kepemimpinan Islami (X_1)	-0,245		0,381	0,568
Keterlibatan Kerja (X_3)				0,201
Prestasi Kerja (Y)				

Sumber : output SmartPLS Algorithm, 2023

b. Model Fit

Variabel	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,134	0,182
d_ULS	4,964	9,110
d_G	3,021	3,208
Chi-Square	1285.230	1304,788
NFI	0,501	0,493

Sumber : output SmartPLS Algorithm, 2023

Nilai *Normal Fit Index* (NFI) mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independent tertentu. Model memiliki kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan hasil pengolahan diatas diperoleh nilai NFI berada pada 0,501 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan cukup.

c. R-*Square*

Inner model (*inner relation, structural model,* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

Model *structural* di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasi bahwa model "baik", "moderat", dan "lemah" (Ghozali, 2014).

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Identifikasi Organisasi (X_2)	0,060	0,050
Keterlibatan Kerja (X_3)	0,145	0,136
Prestasi Kerja (Y)	0,527	0,512

Sumber : olah data output SmartPLS

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R-*Square* untuk variabel Prestasi Kerja sebesar 0,527 yang berarti bahwa 52,70 % variasi atau perubahan Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Identifikasi Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan Islami, sedangkan sisanya sebanyak 47,30% dijelaskan oleh sebab lain. Sehinga dapat dikatakan bahwa R *square* pada variabel Prestasi Kerja adalah moderat.

4.3.3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping* yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel latennya. Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya *p-value* dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan

menggunakan metode *bootstrapping*. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 5 hipotesis berikut ini:

H1: Terdapat pengaruh identifikasi organisasi terhadap prestasi kerja

H2: Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami terhadap prestasi kerja

H4: Variabel identifikasi organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dan prestasi kerja

H5: Variabel keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dan prestasi kerja

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistics	P-values
Identifikasi Organisasi (X_2) => Prestasi Kerja (Y)	0,339	0,324	0,116	2,917	0,004
Kepemimpinan Islami (X_1) => Identifikasi Organisasi (X_2)	-0,245	-0,239	0,138	1,768	0,078
Kepemimpinan Islami (X_1) => Keterlibatan Kerja (X_3)	0,381	0,404	0,068	5,576	0,000
Kepemimpinan Islami (X_1) => Prestasi Kerja (Y)	0,568	0,553	0,091	6,231	0,000
Keterlibatan Kerja (X_3) => Prestasi Kerja (Y)	0,201	0,214	0,106	1,894	0,059

Sumber : output SmartPLS Bootstrapping, 2023

Uji Hipotesis 1

Ho1: Tidak terdapat pengaruh Identifikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Ha1: Terdapat pengaruh Identifikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data output SmartPLS diketahui dengan nilai P-*Value* sebesar 0.004 < 0.05 atau dengan t-statistik sebesar 2.917 > 1.96 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Identifikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin

pegawai memiliki kemampuan mengidentifikasikan dirinya kepada organisasi maka akan semakin mendorong peningkatan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya.

Uji Hipotesis 2

Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Ha1: Terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data output SmartPLS diketahui dengan nilai P-Value sebesar 0.059 > 0.05 atau dengan t-statistik sebesar 1.894 < 1.96 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya keterlibatan kerja pegawai tidak meningkatkan pretasi kerja pegawai.

Uji Hipotesis 3

Ho1: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Prestasi Kerja

Ha1: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data output SmartPLS diketahui dengan nilai P-Value sebesar 0.000 < 0.05 atau dengan t-statistik sebesar 6.231 > 1.96 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini memnbuktikan bahwa peningkatan penerapan kepemimpinan Islami akan mampu mendorong serta meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistics	P-values
Kepemimpinan Islami (X_1) => Identifikasi Organisasi (X_2) => Prestasi Kerja (Y)	-0,083	-0,072	0,052	1,594	0,111
Kepemimpinan Islami (X_1) => Keterlibatan Kerja (X_3) => Prestasi Kerja (Y)	0,076	-0,085	0,044	1,737	0,083

Sumber : output SmartPLS Bootstrapping, 2023

Uji Hipotesis 4

Ho1: Identifikasi Organisasi tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja

Ha1: Identifikasi Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data output SmartPLS diketahui dengan nilai P-Value sebesar 0.111 > 0.05 atau dengan t-statistik sebesar 1.594 < 1.96 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak dimana hal ini menggambarkan bahwa secara statistik Identifikasi Organisasi tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa

Uji Hipotesis 5

Ho1: Keterlibatan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja

Ha1: Keterlibatan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data output SmartPLS diketahui dengan nilai P-Value sebesar 0.083 > 0.05 atau dengan t-statistik sebesar 1.737 < 1.96 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti bahwa secara statistik Keterlibatan Kerja tidak

memediasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan Prestasi Kerja. Hal ini memperlihatkan

4.4. Pembahasan Hasil

Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel ini yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya, seperti kemampuan pegawai dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi dan memiliki keterlibatan kerja sebagaimana tugas dan fungsi yang diberikan. Seorang pemimpin yang menempati posisi tertinggi memiliki peranan strategis dalam mengarahkan, memotivasi, menggerakkan dan mengatur organisasi yang dipimpinnya. Kecakapan seorang pemimpin terutama yang menerapkan nilai-nilai Islami seperti memiliki keunggulan pribadi, memiliki kemampuan interpersonal yang baik, profesional dan kompeten serta visioner dan komunikatif dalam memimpin, akan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan Islami juga harus memiliki kemampuan untuk mendorong pegawainya kearah nilai-nilai spiritualitas, mampu mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, kasih sayang dan implementasi nilai serta sifat-sifat ketuhanan sehingga pemimpin juga harus memiliki *Spiritual Leadership* yang baik. Unsur kepemimpinan menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, karena kepemimpinan dapat mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar pegawai tentunya menginginkan pemimpin yang dapat memberi contoh dan keteladanan

sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih siap dalam merespon berbagai tuntutan saat ini. Oleh karena itu unsur pimpinan di BPS Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pegawai dengan cara memberikan contoh sikap dan perilaku serta keteladanan serta mampu membawa dimensi keduniawian kedalam dimensi spriritual (ketuhanan) dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga pegawai akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dengan tetap mengutamakan nilai spiritualitas di dalamnya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsudi et al (2019) dimana disampaikan bahwa Kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kepemimpinan merupakan fungsi penting dari sebuah manajemen untuk membantu mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Identifikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja utamanya kemampuan pegawai dalam (media mengkritik akan merasa malu). Identifikasi organisasi memiliki peran sentral dalam membangun identitas sosial dari anggota organisasi, baik ketika mereka sedang berada dalam lingkungan kerja maupun disaat berinteraksi dengan masyarakat dalam kehidupan pribadinya. Identifikasi organisasi mempengaruhi tingkat keterikatan anggota organisasi dengan organisasinya karena kondisi tersebut mampu melebarkan sudut pandang anggota organisasi hingga mereka dapat melihat lebih dalam, menginternalisasi kesuksesan organisasi sebagai bagian dari kesuksesan pribadinya.

Seseorang yang memiliki tingkat identifikasi organisasi yang lebih tinggi cenderung menjadi kontributor yang lebih besar pada organisasi. Hal tersebut

terjadi karena identifikasi mengarahkan individu untuk memandang dirinya sendiri dalam kaitannya dengan karakteristik yang mereka miliki bersama dengan organisasi dan untuk mendorong tanggapan positif terhadap organisasi tempat dia berada. Mereka cenderung mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama organisasi dan dengan demikian mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan atas nama organisasi. Upaya dan motivasi yang semakin tinggi bagi organisasi tentunya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu unsur pimpinan di BPS Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat memberikan *stimulus* dan mendorong pegawai terutama kaitannya dengan meningkatkan kesediaan pegawai dalam mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dengan cara memperkuat budaya organisasi, mengelola manajemen organisasi yang efektif, menjalin komunikasi yang baik, meningkatkan hubungan timbal balik, memperbanyak *sharing* nilai-nilai organisasi serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Organisasi mendapatkan manfaat dengan memiliki pegawai yang berkomitmen dan memberikan upaya lebih dalam pekerjaan mereka serta peningkatan semangat kerja dan rasa kepuasan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuna et al (2018) dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara identifikasi organisasi dengan kinerja karena melalui rasa kepemilikan organisasi yang lebih telah meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Buil et al (2018) menyatakan sebaliknya, identifikasi organisasi tidak signifikan mempengaruhi prestasi kerja.

Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan secara mental dan emosional dari seorang individu dalam sebuah organisasi yang mendorong mereka untuk

memberikan kontribusi kepada tujuan organisasi dan berbagi tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan tersebut. Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan lebih mampu mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya tersebut sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya sehingga secara otomatis akan memacu dirinya untuk meningkatkan kinerja. Tingkat integrasi individu dengan pekerjaannya dapat ditunjukkan melalui keterlibatan kerja, ketika mereka menyatu dengan pekerjaannyya kemudian memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting hingga akan lebih melibatkan diri serta menyediakan waktu lebih banyak untuk melakukan pekerjaannya maka dikatakan bahwa keterlibatan kerja individu tersebut tinggi. Demikian pula sebaliknya bahwa individu yang memiliki keterlibatan kerja rendah akan memandang pekerjaannya tidak penting dalam hidupnya, akan memiliki rasa kurang bangga, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja, dengan kata lain bahwa tingginya atau meningkatnya keterlibatan kerja pegawai tidak disertai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai bersangkutan. Berdasarkan wawancara dan pengamatan terbatas yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya pekerjaan yang datang silih berganti menjadi salah satu penyebab semakin tingginya keterlibatan kerja justru tidak berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja. Selain itu juga disebabkan karena adanya keterbatasan pegawai dalam memberikan pendapatnya terutama menyangkut kegiatan operasional kantor. Beberapa hal tersebut mengakibatkan pegawai merasa pekerjaannya tidak penting, merasa kurang puas sehingga tidak ada pengaruh pada

prestasi kerja ketika keterlibatan kerja pegawai meningkat. Hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan di BPS Provinsi Jawa Tengah mengenai fenomena yang terjadi karena keterlibatan kerja pegawai berperan penting bagi organisasi untuk jangka panjang. Diharapkan pimpinan mampu memberikan perhatian kepada pegawai, menempatkan pegawai sesuai dengan *talent* dan kemampuannya, memberikan delegasi yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya, memberikan *reward* bagi pegawai berprestasi serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan keterlibatannya dalam memberikan pendapat secara tepat. Senada dengan Sendow et al (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Mahadika et al (2019) bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Karatepe et al (2013) mengatakan sebaliknya, bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja (*job performance*). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki hubungan yang berkualitas tinggi dengan pimpinan perusahaan. Karyawan yang seperti itu akan melaksanakan tugas mereka secara efektif dan bekerja ekstra.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan prestasi kerja. Hal serupa juga dihasilkan oleh penelitian Buil et al (2018) yang menyatakan bahwa identifikasi organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja. Penelitian ini juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan prestasi kerja.

Sebaliknya bahwa penelitian Buil et al (2018) mengatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja tersebut. Penolakan terhadap kedua hipotesis dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan pretasi kerja pegawai di BPS Provinsi Jawa Tengah. Gaya kepemimpinan yang mengadopsi nilai-nilai Islami bersumber dari ajaran Nabi Muhammad SAW diimplementasikan menggunakan hati nurani, nilai-nilai norma dan etika, akan menumbuhkan seorang pemimpin yang memiliki keunggulan pribadi, pemimpin yang dapat berkomunikasi dan membangun hubungan baik dengan dengan orang lain, seorang pemimpin yang profesional dan kompeten serta visioner, mampu meningkatkan pretasi kerja pegawai di BPS Provinsi Jawa Tengah. Dengan kata lain, pegawai di BPS Provinsi Jawa Tengah menjadikan seorang pemimpin untuk mengambil peran lebih besar dalam mengorganisasikan peranan setiap individu menuju keberhasilan tujuan organisasi melalui gaya kepemimpinan yang Islami. Seorang pemimpin ibarat nahkoda yang mengendalikan penuh jalannya sebuah organisasi, seorang pemimpin yang dapat mengelola peranan pegawai dengan baik, memberikan kepercayaan dalam bekerja, menjadi suri teladan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, menerima saran dan kritik yang bersifat membangun, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan organisasi, akan meningkatkan prestasi kerja pegawai secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAGERIAL

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan untuk menjawab permasalah penelitian secara singkat, yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai di era perubahan ini maka organisasi harus meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) variabel yaitu kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*), identifikasi organisasi (*Organizational Identification*) dan nilai-nilai ASN (*Core Values*).
2. Mengacu pada hipotesis yang dirumuskan dan tingkat kepercayaan 95% (*alpha* = 0,05), diperoleh beberapa hal sebagai berikut:
   a. Identifikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja dengan nilai dengan nilai t-statistik sebesar 2,917 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 artinya bahwa semakin tingginya kemampuan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi maka akan semakin meningkat prestasi kerjanya, sehingga hipotesis 1 diterima.
   b. Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja dengan nilai dengan nilai t-

statistik sebesar 1,894 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 artinya bahwa semakin tingginya keterlibatan kerja pegawai tidak dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga hipotesis 2 ditolak.

c. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja dengan nilai t-statistik sebesar 6,231 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 artinya kepemimpinan Islami akan mendorong pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga hipotesis 3 diterima.
d. Identifikasi organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dan prestasi kerja dengan nilai t-statistik sebesar 1,594 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 artinya hubungan kepemimpinan Islami
e. Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dan prestasi kerja dengan nilai t-statistik sebesar 1,737 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96 artinya

5.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam secara positif dan signifikan berpengaruh kepada prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sulkarnain (2017), Febriani (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara faktor *top management* dalam hal ini kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai Islami

dengan kinerja pegawai. Seorang pemimpin dalam perspektif Islam akan memahami bahwa perannya adalah untuk membimbing orang-orang yang berada di bawahnya, tidak hanya sekedar untuk mencapai tujuan atau visi dan misi organisasi, tetapi juga untuk melibatkan mereka lebih tinggi daripada itu yaitu menghubungkan mereka dengan tujuan eksistensi tertinggi sebagai manusia.

Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Walumbwa (2010) dan Tuna (2018) dimana pegawai yang memiliki kemampuan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi yang tinggi akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh identifikasi organisasi karena hal ini menciptakan ikatan di antara mereka, dan hal ini dapat semakin memperkuat hubungan antara tindakan organisasi dan hasil individu (Karanika-Murray et al., 2015). Karyawan yang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasinya dan merasakan ikatan yang kuat dengan organisasi tersebut akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan karyawannya mendapatkan kinerja positif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sendow et al (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mahadika et al (2019) juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini terjadi akibat

ragam dan jenis pekerjaan yang datang silih berganti menjadi salah satu penyebab semakin tingginya keterlibatan kerja justru tidak berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja. Setiap individu memiliki titik kinerja optimal dimana ketika titik optimal itu telah tercapai namun masih terus dilibatkan dalam pekerjaan lainnya, maka tenaga dan pemikiran akan semakin terbagi, konsentrasi menjadi terpecah hingga menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal. Bahkan tidak menutup kemungkinan fenomena tersebut akan menyebabkan penurunan kinerja. Selain itu juga disebabkan karena adanya keterbatasan pegawai dalam memberikan pendapatnya terutama menyangkut kegiatan operasional kantor. Beberapa hal tersebut pada akhirnya mengakibatkan pegawai merasa pekerjaannya tidak penting, merasa kurang puas sehingga tidak ada pengaruh pada prestasi kerja ketika keterlibatan kerja pegawai meningkat.

5.3. Implikasi Manajerial

Berdasarkan pertanyaan dalam penelitian dapat dibuktikan bahwa variabel-variabel kepemimpinan Islami dan identifikasi organisasi yang mampu meningkatkan prestasi kerja dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan data empiris maka unsur manajemen di BPS Provinsi Jawa Tengah perlu meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik serta berupaya penuh dalam mendorong terciptanya berbagai terobosan dalam menghadapi tantangan pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini. Pembangunan statistik nasional tidak akan terselenggara dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten

untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan statistik. Karenanya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu pilar penting bagi sebuah organisasi serta merupakan investasi jangka panjang terhadap pencapaian tujuan organisasi hingga tercapainya tujuan Pembangunan Nasional Indonesia.

Para pimpinan diharapkan dapat lebih banyak memberikan contoh dan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Selain itu, unsur pimpinan diharapkan mampu mengelola struktur peranan para pegawai agar setiap individu dapat berperan dan berkontribusi pada organisasi secara optimal. Di era milenial saat ini, organisasi membutuhkan pemimpin yang revolusioner, mampu menerjemahkan tantangan perubahan zaman ke dalam sebuah strategi yang menjadi kunci keberhasilan dengan tetap mengedepankan nilai-nilai dan norma agama, memiliki komitmen tinggi dan bertumbuh bersama melalui sinergi dan kolaborasi serta siap menjawab tantangan kepemimpinan di masa depan.

Tim manajemen perlu menyusun matriks peran yang memuat *cascading* kinerja dari *top management* hingga *lower* management dan memastikan setiap individu dalam organisasi terlibat secara proporsional dan optimal. Kemudian menerapkan *talent management* untuk mengembangkan kompetensi pegawai, menstimulasi potensi yang dimilikinya, serta sebagai metode baru evaluasi kinerja yang hasilnya dapat dimanfaatkan untuk menempatkan pegawai sesuai keterampilan dan kompetensinya. *Talent management* juga dipercaya sebagai bentuk dukungan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir sehingga dapat menumbuhkan komitmen dan kepuasan yang pegawai yang bermuara pada peningkatan prestasi kerjanya. Selain itu tim manajemen juga dapat menerapkan

sistem manajemen terbuka sehingga dapat memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam memberikan masukan dan saran untuk perbaikan pengembangan sumber daya manusia maupun masukan positif lainnya yang dapat berimplikasi pada kemajuan organisasi.

Manajemen perlu untuk melakukan terobosan agar pegawai lebih siap dan adaptif dalam menghadapi perkembangan zaman, antara lain dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi maupun menunjang tuntutan pekerjaan seperti pelatihan menggunakan *software* smartPLS, amos, eviews, dan lisrel untuk menganalisis data, pelatihan *public speaking* dan jurnalistik untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, kemudian pelatihan infografis dan videografis untuk mengasah bakat dan *skill* yang dimiliki, serta lain sebagainya yang kesemuanya dapat meningkatkan kemampuan berinovasi dan kreatifitas pegawai.

Selain itu dapat juga memperbanyak kegiatan *knowledge sharing* antar pegawai maupun dengan pihak eksternal, baik yang berhubungan dengan statistik maupun non statistik sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki para pegawai sehingga mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dan tidak hanya terjebak didalam rutinitas pekerjaan. Dapat dipertimbangkan juga oleh manajemen mengenai pemberian apresiasi berupa *reward* kepada pegawai yang berhasil melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja maupun prestasi lainnya yang dapat membawa kebanggaan bagi organisasi. Dengan apresiasi dan *reward* yang diberikan akan menjadi stimulus positif yang berpeluang mendorong pegawai untuk terus berkreasi, sehingga budaya berinovasi akan dapat terbentuk.

Tim manajemen perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara lebih memperhatikan capaian kinerja individu, tidak hanya pada sisi kuantitas tetapi juga penekanan pada kualitas dan akuntabel. Pegawai yang belum dapat menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diharapkan diberikan *treatment* khusus seperti pemberian pelatihan tambahan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya. Manajemen juga harus mempertimbangkan matriks beban kerja tiap individu, sehingga jumlah dan kemampuan personil harus disesuaikan dengan beban kerja di setiap tim kerja. Manajemen agar mengusahakan masing-masing pegawai memiliki beban kerja yang relatif merata sesuai dengan kompetensi sehingga mutu dan kualitas kerja dapat ditingkatkan dan tercapai dengan optimal.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adanya *self-respon bias* untuk sebagian kecil pengukuran varibel keterlibatan kerja dan prestasi kerja sehingga perlu dilakukan *treatment* agar hasil penelitian bermakna dengan tetap mengindahkan kaidah-kaidah penelitian yang benar. Selain itu bahwa keterbatasan literatur, keterbatasan waktu, biaya dan tenaga serta keterbatasan pengetahuan penulis, menyebabkan hasil penelitian dinilai kurang maksimal sehingga diharapkan penelitian berikutnya akan lebih baik dari sebelumnya.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa mendatang. Perluasan penelitian yang

disarankan berdasarkan penelitian ini yaitu mensubstitusi variabel identifikasi organisasi menjadi variabel *social capital* atau modal sosial serta mensubstitusi variabel keterlibatan kerja dengan variabel *quality work of life* atau kualitas kehidupan kerja. Variabel "modal sosial" dan variabel "kualitas kehidupan kerja" pada penelitian akan datang dirasa akan lebih valid dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan prestasi kerja. Kedua variabel tersebut melibatkan dimensi kehidupan individu sebagai makhluk sosial dimana melalui keduanya akan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik yang akan membawa pada tercapainya kinerja pegawai lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Alessandri, Guido., et al. 2017. *Testing a Dynamic Model of the Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance*. Career Development International, Vol 23 No 1 page 33-47. Italia

Ali, Muhammad., et al. 2018. *Examining the Impact of Managerial Coaching on Employee Job Performance : Mediating Role of Work Engagement, Leader-Member-Exchange Quality, Job Satisfaction and Turnover Intentions.* Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol 12 page 253-282. Pakistan

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Rineka Cipta. Jakarta

Ashforth, Blake E. 2008. *Distinguished Scholar Invited Essay : Exploring Identity and Identification in Organizations : Time for Some Course Corrections*. Journal of Leadership and Organizational Studies. USA

Antonio, M. Syafi'i. 2013. *Ensiklopedia Prophetic Leadership and Management Wisdom*. Tazkia Publishing. Jakarta

Benn, Suzanne., et al. 2015. *Employee Participation and Engagement in Working for the Environment*. Personnel Review Vol 44 No 4 page 492-510. Australia

Buil, Isabel., et al. 2018. *Transformational Leadership and Employee Performance : The Role of Identification, Engagement, and Proactive Personality*. International Journal of Hospitality Management 77 page 64-75. Spanyol

Chughtai, Aamir Ali & Buckley, Finian. 2008. *Assessing the Effects of Organizational Identification on In-Role Job Performance and Learning Behavior.* Emerald Group Publishing Limited Personnel Review, Vol 39 lss 2 page 242-258. Irlandia

Clercq, Dirk De and B., Imanol. 2019. *Political Skill and Organizational Identification : Preventing Role Ambiguity from Hindering Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Management & Organization. Meksiko

Darvishmotevali, Mahlagha dan Ali, Faizan. 2020. *Job Insecurity, Subjective Well-being and Job Performance : The Moderating Role of Psychological Capital*. International Journal of Hospitality Management, Vol 87. Turki

Febriani, Rizki., et al. 2018. *The Effect of Islamic Leadership Style, Islamic Work Ethics, Islamic Job Satisfaction on Affective Commitment and Islamic Employee Performance*. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET) Vol 9, Issue 9, page 2066-2086. Indonesia

Fogaca, Natasha., et al. 2018. *Job Performance Analysis :Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. Performance Improvement Quarterly, 30 (4), page 231-247. Brazil

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedelapan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Gul, Habib., et al. 2018. *Does the Effect of Power Distance Moderate the Relation between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading to Job Performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan*. Future Business Journal, Vol 4, page 68-83. China

Hamzagic, Enes. 2018. *The Importance of The Organizational Identification in Forming Organizational Perception*. Filodiritto International Proceedings, No 1-2. Perancis

He, Hongwei and Brown, Andrew D. 2013. *Organizational Identity and Organizational Identification : A Review of the Literature and Suggestions for Future Research*. Group and Organization Management, Vol 38. Inggris

Husein, Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Jankingthong, Korkaew dan Rurkkhum, Suthinee. 2012. *Factors Affecting Job Performance : a Review of Literature*. Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts, Vol 12 (2) page 115-127. Thailand

Kim, Woocheol., et al. 2019. *Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or "Nice to Have"?*. Sustainability, Vo. 11. Korea

Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. 2006. *Manajemen Pemasaran Jilid I, Edisi Kesebelas*. PT Indeks Gramedia. Jakarta

Kuklyte, Jurate. 2017. *Islamic Leadership and Workplace Deviance : What are The Interactions*. Balkan Journal of Social Sciences page 212-221. Balkan

Kuok, Angus C.H. and Taormina, Robert J. 2017. *Work Engagement : Evolution of the Concept and a New Inventory*. Psychological Thought, Vol 10 page 262-287. China

Liu, Yan., et al. 2011. *Linking Organizational Identification and Employee Performance in Teams : The Moderating Role of Team-Member Exchange.*

The International Journal of Human Resource Management, Vol 22 No 15 September 2011, 3187-3201. China

Marsudi, et al. 2019. *The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace*. The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP) page 559-575. Indonesia

Maruyama, Geoffrey. 1997. *Basics of Structural Equation Modelling*. Sage Publications Inc. Amerika Serikat

Meiyani, Eliza and Putra, Aditya HPK. 2019. *The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry : Anthropology Business Review*. Journal of Distribution Science Vol 17 page 19-28. Indonesia

Meleady, Rose and Crisp, Richard J. 2017. *Take it to the top : Imagined Interactions with Leaders Elevates Organizational Identification*. The Leadership Quarterly, Vol 28 page 621-638. Inggris

Mohammed, Al Hasan. 2017. *The Impact of Organizational Culture on Job Performance Among Employees of the College of Adminitrative Sciences at Najran University*. Global Journal of Human Resource Management, Vol 5 No 3 page 1-14. Arab Saudi

Murray, Maria Karanika., et al . 2014. *Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction*. Journal of Managerial Psychology, Vol 30 No 8 page 1019-1033. Inggris

Nasution, S. 2017. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar Cetakan Kedelapanbelas*. Bumi Aksara. Jakarta

Ngo, Liem Viet., et al. 2019. *Mindfulness and Job Performance : Does Creativity Matter?*. Australasian Marketing Journal. Australia

Peiro, Jose M., et al. 2019. *Importance of Work Characteristics Affects Job Performance : The Mediating Role of Individual Dispositions on the Work Design-Performance Relationship*. Personality and Individual Differences, Vol 157. Spanyol

Platis, Charalampos. 2015. *Relation Between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services*. International Conference on Strategic Innovative Marketing, Social and Behavioral Sciences, Vol 175 page 480-487. Yunani

Rahim, Abdul Rahman. 2017. *The Effects of Islamic Leadership Style on Job Satisfaction*. Medwell Journals : The Social Sciences Vol 12 page 2134-2144. Indonesia

Riketta, Michael. 2005. *Organizational Identification : a Meta Analysis*. Journal of Vocational Behavior 66 page 358-384. Jerman

Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta

Sekhar, Chandra., et al. 2018. *Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management*. Advances in Developing Human Resources Vol 20 (I) page 72-87. India

Simbula, Silvia and Guglielmi, Dina. 2013. *I am engaged, I feel good and I go to the extra-mile : Reciprocal Relationship between Work Engagement and Consequences*. Journal of Work and Organizational Psychology, Vol 29 page 117-125. Italia

Sobaih, et al. 2019. *Unlocking the Black Box : Psychological Contract Fulfillment as a Mediator Between HRM Practices and Job Performance*. Tourism Management Perspectives, Vol 30, page 171-181. Mesir

Srivastava, Shalini and Madan, Poornirna. 2016. *Understanding the Roles of Organizational Identification, Trust and Corporate Ethical Values in Employee Engagement-Organizational Citizenship Behavior Relationship : A Study on Indian Managers*. Management and Labour Studies Vol 41 (4) page 314-330. India

Streiner, David L. 2005. *Finding Our Way : an Introduction to Path Analysis*. Canadian Journal Psychiatry, Vol 50, No 2 page 115-122. Kanada

Subba, Deepak. 2019. *Antecendent and Consequences of Organizational Identification : a Study in the Tourism Sector of Sikkim*. Future Business Journal. India

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung

Sulistyo, et al. 2019. *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*. Munich Personal RePEc Archive No 91256. Indonesia

Sulkarnain, Ahmad Tri,. et al. 2017. *The Influence of Motivation and Islamic Leadership on Lecturer's Performance at Private Universities in the Province of West Sulawesi*. RJOAS Vol.2 (62). Indonesia

Swanson, Eric., et al. 2019. *The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance : Social Capital Theory*. Journal of Hospitality and Tourism Management, Vol 42 page 88-96. Korea Selatan

Tisu, Luca., et al. 2019. *Personality Characteristics, Job Performance and Mental Health the Mediating Role of Work Engagement*. Personality and Individual Differences, Vol 153. Rumania

Tufan, Pinar and Wendt, Hein. 2019. *Organizational Identification as a Mediator for the Effects of Psychological Contract Breaches on Organizational Citizenship Behavior : Insight from the Perspective of Ethic Minority Employees*. European Management Journal, Vol 38, page 179-190. Belgia

Tuna, Rujnan. 2018. *The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance Among Nurses*. International Journal of Caring Sciences, Vol 11, lss 3, page 1707-1714. Turki

Vijayakumar, V.S.R dan Padma, R.N. 2014. *Impact of Perceived Organizational Culture and Learning on Organizational Identification*. International Journal of Commerce and Management Vol 18, lss 3, page 219-236. India

Walumbwa, Fred O., et al. 2010. *Linking Ethical Leadersip to Employee Performance : The Roles of Leader-Member-Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol 115, page 204-213. USA

Yongxing, Guo., et al. 2017. *Work Engagement and Job Performance : The Moderating Role of Perceived Organizational Support*. Anales de Psicologia Vo.33 page 708-713. China

Yuan, Cheng Kang and Lee, Chuan Yin. 2011. *Exploration of a Construct Model Linking Leadership Types, Organization Culture, Employees Performance and Leadership Performance*. Procedia - Social and Behavioral Sciences Vol 25 page 123-136 (Elsevier). Taiwan

Yulianti, Praptini. 2016. *Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification dan Pengaruhnya pada Employee Engagement*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Tahun 9, No 3. Indonesia

Zhang, Yucheng., et al. 2016. *Identity Judgements Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior : The Mediating Effects Based on Group Engagement Model*. Journal Tourism Management Vol 61 page 190-197. China