

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *ISLAMIC LEADERSHIP*,
DAN *GOAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan Universitas Islam Sultan Agung)**

Skripsi

Untuk memenuhi Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Ifa Dwi Firsadah

30402000166

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

HALAMAN JUDUL
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *ISLAMIC LEADERSHIP*,
DAN *GOAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung)

Skripsi
Untuk memenuhi Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:
Ifa Dwi Firsadah
30402000166

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul :

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *ISLAMIC LEADERSHIP*,
DAN *GOAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Disusun oleh:

Nama : Ifa Dwi Firsadah

Nim : 30402000166

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan sebagainya
dapat diajukan sebelum sidang ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universita Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 Mei 2024

Dosen Pembimbing



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

NIK. 210487014

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *ISLAMIC LEADERSHIP*,
DAN *GOAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan Universitas Islam Sultan Agung)

Disusun Oleh :

Ifa Dwi Firsadah

30402000166

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 21 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Tri Wikaningrum, SE., M.Si

NIK. 210487014

Penguji I



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE.,

M.Si., Ph.D

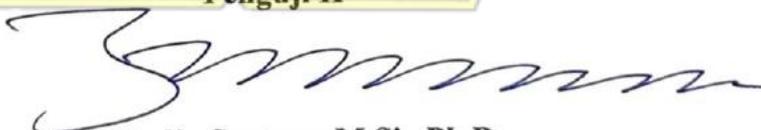
NIK. 210499044

22.05.24.

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Penguji II



Drs. Bedjo Santoso, M.Si., Ph.D

NIK. 210403049

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ifa Dwi Firsadah

NIM : 30402000166

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, ISLAMIC LEADERSHIP, DAN GOAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Universitas Islam Sultan Agung)”**. merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 13 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Ifa Dwi Firsadah

NIM. 30402000166

PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ifa Dwi Firsadah

NIM : 30402000166

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, ISLAMIC LEADERSHIP, DAN GOAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Universitas Islam Sultan Agung).”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do 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 tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 21 Mei 2024

Yang Memberi Pernyataan



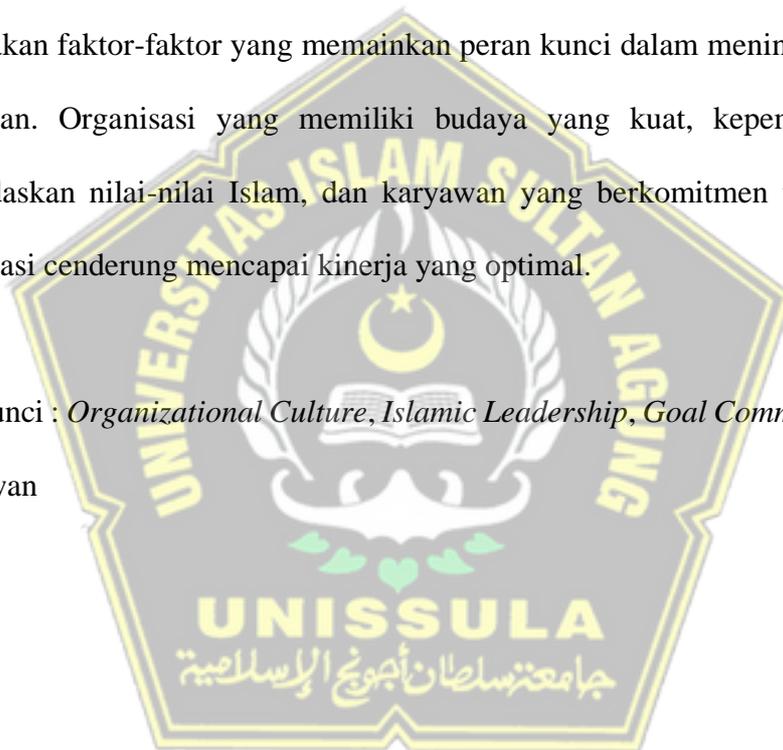
Ifa Dwi Firsadah

NIM. 30402000166

ABSTRAK

Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* (penelitian yang bersifat menjelaskan) yang artinya metode penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis hasil penelitian yang telah ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Universitas Islam Sultan Agung yang berjumlah 432 karyawan. *Organizational Culture*, *Islamic Leadership*, dan *Goal Commitment* merupakan faktor-faktor yang memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, dan karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan organisasi cenderung mencapai kinerja yang optimal.

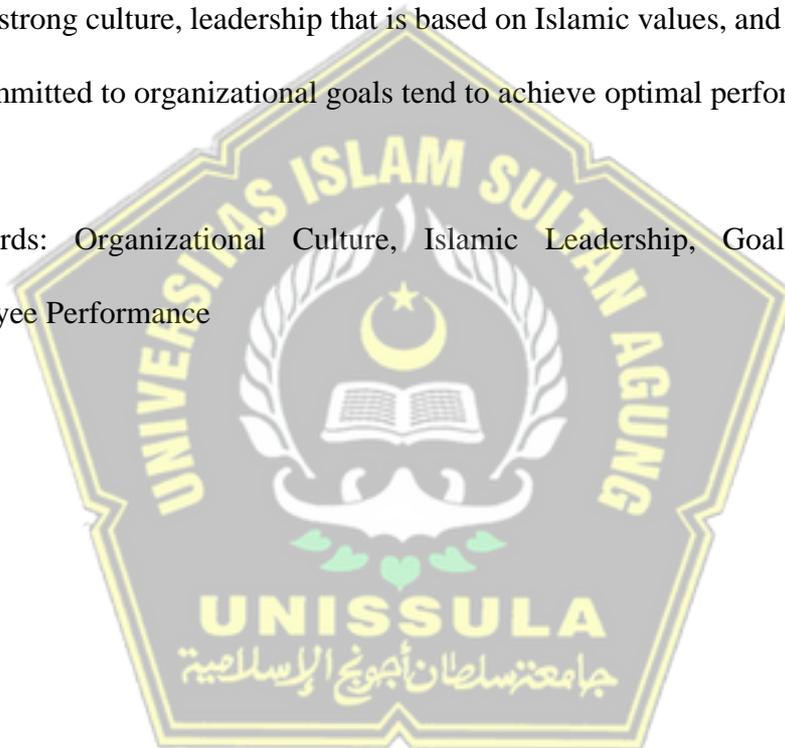
Kata kunci : *Organizational Culture*, *Islamic Leadership*, *Goal Commitment*, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This type of research uses explanatory research, which means a research method that aims to test a hypothesis from existing research results. The population in this study were all administrative employees of Sultan Agung Islamic University, totaling 432 employees. Organizational Culture, Islamic Leadership, and Goal Commitment are factors that play a key role in improving employee performance. Organizations that have a strong culture, leadership that is based on Islamic values, and employees who are committed to organizational goals tend to achieve optimal performance.

Keywords: Organizational Culture, Islamic Leadership, Goal Commitment, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan berkah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan skripsi berjudul “PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE, ISLAMIC LEADERSHIP, DAN GOAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam skripsi ini, saya tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Tri Wikaningrum, SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik.
3. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang akan bermanfaat terutama sebagai panduan penyusunan proposal skripsi ini.
4. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam masalah administrasi dan akademik.
5. Kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Masitah dan ayahanda Mahmud yang selalu menjadi penyemangat penulis, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak

terhingga kepada penulis. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis.

6. Untuk kedua abang saya Sabir Rosidin, S.Kom., S.Hum., M.Kom dan almarhum Alfarizin yang sangat saya sayangi, yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya baik nasehat, masukan dan arahan dalam setiap langkah dalam hidup saya.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna dan tidak ada manusia yang sempurna. Sehingga penulis menyadari baik dalam materi maupun tata cara penulisan skripsi ini, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 13 Mei 2024

Penulis,



Ifa Dwi Firsadah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan	7
1.4. Manfaat	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.2 <i>Organizational Culture</i>	9
2.3 <i>Islamic Leadership</i>	10
2.4 <i>Goal Commitment</i>	11
2.5 Pengembangan Hipotesis	12
2.5.1 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Goal Commitment</i>	12
2.5.2 Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Goal Commitment</i>	12

2.5.3	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap Kinerja Karyawan	13
2.5.4	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	14
2.5.5	Pengaruh <i>Goal Commitment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	14
2.6	Model Empirik	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		16
3.1	Jenis penelitian	16
3.2	Metode Pengumpulan Data	16
3.3	Pengumpulan Data Kuisisioner	16
3.4	Variabel dan Operasional Variabel	17
3.5	Populasi dan Sampel	19
3.6	Teknik Analisis Data.....	20
3.6.1	Uji Validitas	21
3.6.2	Uji Reliabilitas	21
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	22
3.7.1	Uji Regresi Linear Berganda	24
3.7.2	Uji Koefisien Determinasi	24
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....		27
4.1	Hasil Penelitian	27
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	27
4.2	Analisi Deskriptif Variabel	28
4.2.1	<i>Organizational Culture (OC)</i>	29
4.2.2	<i>Islamic Leadership (IL)</i>	29
4.2.3	<i>Goal Commitment (GC)</i>	30
4.2.4	Kinerja Karyawan (KK).....	31
4.3	Analisis Data	32

4.3.1	Uji Validitas	32
4.3.2	Uji Reliabilitas	33
4.4	Uji Asumsi Klasik	34
4.4.1	Uji Normalitas.....	34
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	35
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	36
4.5	Uji Hipotesis.....	38
4.6	Uji Hipotesis.....	41
4.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	41
4.6.2	Uji Model Regresi (Uji F).....	43
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	45
4.7.1	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Goal Commitment</i>	45
4.7.2	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Goal Commitment</i>	46
4.7.3	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap Kinerja Karyawan	46
4.7.4	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	47
4.7.5	Pengaruh <i>Goal Commitment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	48
BAB V PENUTUP.....		50
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Saran.....	50
5.3	Penelitian Mendatang.....	51
DAFTAR PUSTAKA		52

DAFTAR GAMBAR



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	18
Tabel 4.1 Rincian Responden.....	28
Tabel 4.2. Analisa Deskriptif <i>Organizational Culture</i>	30
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif <i>Islamic Leadership</i>	30
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif <i>Goal Commitment</i>	31
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1.....	38
Tabel 4.11 Analisis Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2.....	38
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi 1.....	39
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi .2.....	40
Tabel 4.14 Uji Hipotesis.....	41
Tabel 4.15 Uji F 1.....	43
Tabel 4.16 Uji F 2.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, unsur-unsur internal organisasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan yang bersandarkan pada prinsip-prinsip Islam, dan komitmen terhadap tujuan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

Organizational Culture, *Islamic Leadership*, dan *Goal Commitment* merupakan faktor-faktor yang memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, dan karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan organisasi cenderung mencapai kinerja yang optimal.

YBWSA mempunyai Visi “Lembaga wakaf terkemuka dalam melaksanakan dakwah Islam membangun generasi khairu ummah melalui bidang pendidikan dan pelayanan kesehatan untuk membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah dalam kerangka *Rahmatan Lil Alamin*”. Dalam mencapai visi tentunya YBWSA memerlukan sumber daya yang penting yaitu salah satunya Sumber Daya Insani. Peran sumber daya manusia/insani dalam suatu perusahaan sangat penting (Sudiardhita et al., 2018).

Sumberdaya Insani yang berkompeten merupakan aset penting bagi industri apa pun karena mereka adalah katalis utama dalam mencapai tujuan organisasi (Khan, 2017). Hal penting yang terkait dengan sumber daya insani dalam organisasi adalah kinerja. Kinerja SDI adalah tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan (Barasa et al., 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Barasa et al., 2018). YBWSA yang mempunyai cita-cita sebagai lembaga wakaf terkemuka tentu memerlukan sumber daya insani yang memiliki kinerja yang baik.

Ketika mengkaitkan manusia dengan aktivitas pekerjaan, Allah telah memberikan panduan dalam surat Al Qashash : 26 yang artinya “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: *"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*. Dari ayat tersebut, penting bagi organisasi Islam terutama agar memiliki SDI yang cukup kompeten dan terpercaya. Untuk mencapai kedua hal tersebut tentunya organisasi, lembaga atau institusi memiliki framework, kerangka acuan, aturan atau standar untuk peningkatan kompetensi SDI agar SDI dalam organisasi menjadi kuat dan terpercaya. Untuk mendukung peningkatan kualitas SDI, maka YBWSA pada tahun 2018 telah mendeklarasikan 9 Amalan Sunnah (Tadarus al-Qur'an, Sholat Tahajud, Sholat Dhuha, Sholat Sunnah Rawatib, Do'a Pagi dan Petang, Puasa Senin

dan Kamis, Berteman dengan Orang Yang Sholeh dan Menjaga Wudhu) untuk dilaksanakan oleh seluruh pengabdikan/karyawan di tingkat internal YBWSA dengan harapan pengabdikan tersebut memiliki spirit dan mental yang memadai agar mampu mengemban amanah Visi misi YBWSA.

“Membangun Generasi Khaira Ummah” menjadi tema sentral gerakan pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung (Unissula). Sedangkan Budaya Akademik Islami (BudAI) yang dideklarasikan pada tanggal 18 Agustus 2005 adalah sebagai strategi pendidikannya. Dengan tema besar itu, maka paradigma pendidikan berubah total, yaitu harus kembali kepada pendidikan atas dasar tata nilai, yakni nilai-nilai Islam. Artinya harus membangun paradigma baru dalam pendidikan. Paradigma baru mengharuskan mengembangkan ilmu dan teknologi dengan melaksanakan rekonstruksi ilmu atas dasar nilai-nilai Islam agar arah pengembangan ilmu ke depan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini dilatarbelakangi kondisi dunia pendidikan di Indonesia yang secara praktikal semakin materialistik dan telah mengakibatkan hancurnya akhlak bangsa.

Strategi pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) dirumuskan dengan nama Budaya Akademik Islami (BudAI) yang pada intinya berisi penguatan ruhiyah dan penguatan Iptek. Adapun penguatan ruhiyah adalah penguatan akidah, ibadah dan akhlak yang dikemas dalam gerakan pembudayaan yang meliputi gerakan shalat berjama'ah, gerakan berbusana Islami, gerakan thaharah, gerakan keteladanan, gerakan keramahan Islami, dan gerakan kualitas hidup. Sedangkan penguatan Iptek terdiri atas semangat iqra', mengembangkan Iptek atas dasar nilai-nilai Islam, *Islamic Learning Society*, dan apresiasi Iptek.

Saat ini, banyak organisasi mencari pendekatan berbasis nilai, termasuk nilai-nilai Islam, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana *Organizational Culture* dan *Islamic Leadership* bersamaan dengan *Goal Commitment* dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi YBWSA yang memiliki nilai-nilai Islam.

Penelitian sebelumnya telah menggali pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Nazarian et al., 2017) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Organizational Culture* terhadap kinerja. Sampel yang digunakan sebanyak 96 Hotel di London. Penelitian ini menggunakan persamaan struktural, *Exploratory Factor Analysis* (EFA), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai alat analisis. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Nikpour, 2017) menemukan adanya pengaruh positif *Organizational Culture* terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Sampel yang digunakan sebanyak 190 karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Kerman. Penelitian tersebut menggunakan SPSS, AMOS analisa deskriptif dan inferensial (pemodelan persamaan struktural melalui analisis jalur) sebagai alat analisis. Penelitian yang dilakukan oleh (Helu et al., 2023) berkesimpulan bahwa Budaya organisasi akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lebih baik dan lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih

baik. Ini karena budaya organisasi menciptakan norma dan standar perilaku bagi karyawan dan memandu cara mereka bekerja.

Islamic Leadership mendasarkan prinsip-prinsipnya pada nilai-nilai agama Islam. Kepemimpinan yang adil, amanah, dan berorientasi pada pelayanan dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Indikator *Islamic Leadership* menurut (Mathis & Jackson, 2010) yaitu kepercayaan/integritas memenuhi indikator kinerja kontekstual, kepercayaan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dengan baik serta dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunanda, 2020) menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan dan berdampak pada karyawan lebih mudah bekerjasama dan berkomitmen.

Sementara *Goal Commitment* dianggap sebagai faktor kunci, pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komitmen terhadap tujuan organisasi dapat ditingkatkan atau dipertahankan, khususnya dalam lingkungan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan Islam, masih belum sepenuhnya dieksplorasi. Hal ini penting untuk membantu organisasi membangun strategi yang lebih efektif dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Curtis et al., 2021) yaitu mengkaji penilaian komitmen orang lain terhadap suatu tujuan. Tiga faktor yang mempengaruhi *Goal Commitment* seseorang adalah kepuasan, investasi dan alternatif. Partisipan yang ikut dalam penelitian ini adalah 349 siswa (236 perempuan dan sisanya laki-laki, dengan usia rata-rata 19

tahun) dari sebagian besar Universitas Southwestern dengan imbalan kredit mata kuliah. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan, investasi dan alternatif mempengaruhi persepsi tentang komitmen dan kemampuan tujuan orang lain.

Atas dasar latar belakang diatas, pengaruh *Organizational Culture*, *Islamic Leadership*, dan *Goal Commitment* terhadap kinerja karyawan di YBWSA.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada pemaparan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh antara *Organizational Culture* terhadap *Goal commitment* ?
2. Bagaimana pengaruh antara *Islamic Leadership* terhadap *Goal Commitment* ?
3. Bagaimana pengaruh antara *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh antara *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Bagaimana Pengaruh antara *Goal Commitment* terhadap Kinerja Karyawan?

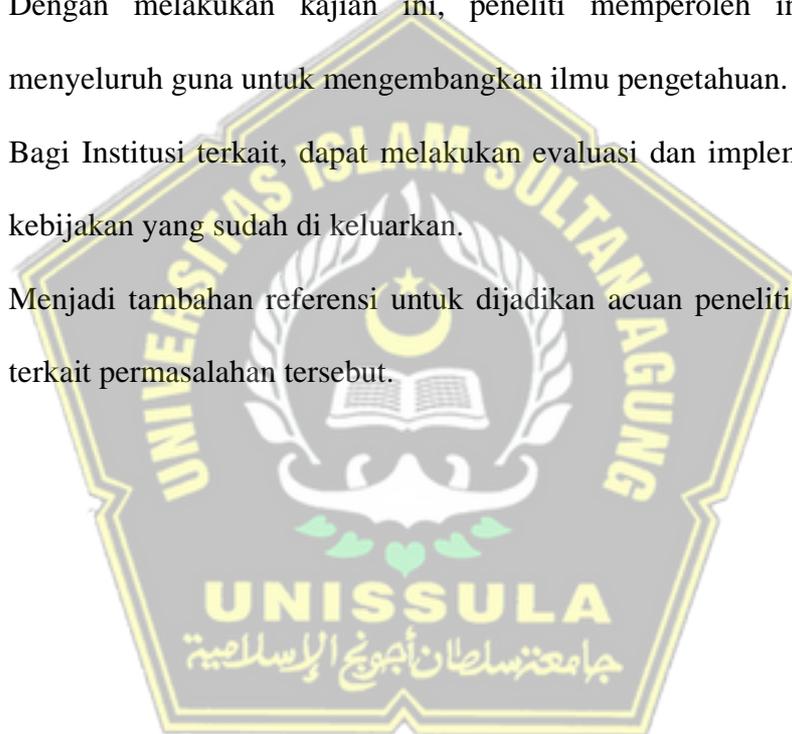
1.3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis apakah ada pengaruh dari *Organizational Culture*, *Islamic Leadership* dan *Goal Commitment* terhadap Kinerja karyawan.

1.4. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dengan melakukan kajian ini, peneliti memperoleh informasi yang menyeluruh guna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
2. Bagi Institusi terkait, dapat melakukan evaluasi dan implementasi terkait kebijakan yang sudah di keluarkan.
3. Menjadi tambahan referensi untuk dijadikan acuan penelitian mendatang terkait permasalahan tersebut.



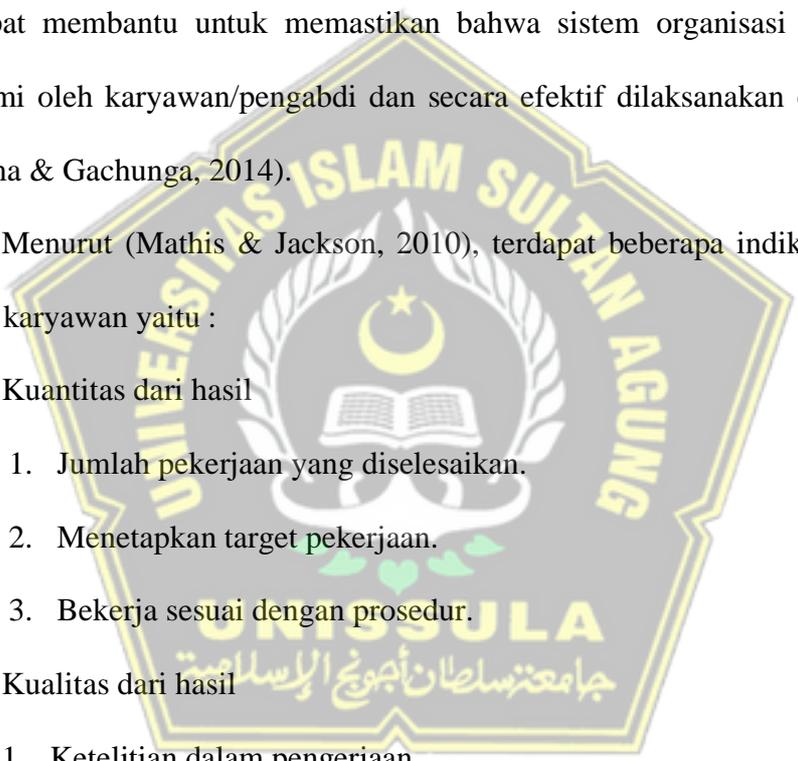
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Peneliti menganalisis implementasi 9 amalan sunnah harian ini dikaitkan dengan kinerja pengabdian. Kinerja pengabdian merupakan variabel penting karena hal ini dapat membantu untuk memastikan bahwa sistem organisasi akan mudah dipahami oleh karyawan/pengabdian dan secara efektif dilaksanakan oleh manajer (Mwema & Gachunga, 2014).

Menurut (Mathis & Jackson, 2010), terdapat beberapa indikator didalam kinerja karyawan yaitu :

- 
- a. Kuantitas dari hasil
 1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
 2. Menetapkan target pekerjaan.
 3. Bekerja sesuai dengan prosedur.
 - b. Kualitas dari hasil
 1. Ketelitian dalam pengerjaan.
 2. Disiplin kerja.
 3. Dedikasi dalam bekerja.
 - c. Ketepatan waktu dari hasil
 1. Bekerja secara konsisten.
 2. Handal dalam memberikan layanan.
 3. Bekerja dengan benar.

d. Kehadiran di tempat kerja

1. Datang ke kantor tepat waktu.
2. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

e. Kemampuan bekerja sama

1. Dapat bekerja sama dengan semua orang.
2. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Adapun indikator kinerja karyawan Universitas Islam Sultan Agung adalah sebagai berikut: 1) Kesetiaan 2) Prestasi kerja 3) Tanggung jawab 4) Ketaatan 5) Kejujuran 6) Kerjasama dan 7) Prakarsa

2.2 Organizational Culture

Organizational culture, atau budaya organisasi, merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, praktik-praktik, dan perilaku bersama yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas unik dari organisasi tersebut dan memainkan peran penting dalam membentuk cara orang bekerja dan berinteraksi di dalamnya (He, 2023). Budaya organisasi dapat memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Organisasi dengan budaya yang kuat dan sejalan dengan tujuan strategisnya cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Indikator menurut (Hakim, 2012) Indikator variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Senyuman: Untuk menciptakan suasana perhatian.
- b. Salam: Untuk menciptakan suasana kesejahteraan.
- c. Persahabatan: Hubungan baik di antara karyawan, baik manajer maupun staf.
- d. Membantu sesama, memiliki kerja sama yang baik.
- e. Tidak pernah berbohong.
- f. Disiplin: Menggunakan waktu sebaik mungkin.

Penelitian (Falah et al., 2021) menyatakan ada beberapa indikator organizational culture antara lain sebagai berikut:

- a. Habluminallah (pengetahuan, ubudiyah, beriman kepada Allah, semangat dakwah), dan
- b. habluminannas (persaudaraan, kerjasama, keadilan, saling menghormati, kejujuran)

2.3 Islamic Leadership

Islamic Leadership dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain agar bersedia melibatkan diri dalam kegiatan yang mencerminkan karakteristik pribadi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, wewenang yang dimiliki pemimpin tersebut memiliki dampak yang menginspirasi dan menggerakkan partisipasi dari anggota bawahannya atau staf (Subhan, 2013).

Menurut (Mahazan et al., 2015) empat indikator *Islamic leadership*, yaitu:

- a. Melaksanakan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan integritas sesuai panduan yang telah ditetapkan.
- b. Memberikan panduan kepada karyawan untuk melakukan tindakan positif, termasuk aspek-aspek keagamaan.
- c. Melakukan retrospeksi atau muhasabah dengan menyadari bahwa setiap jabatan merupakan ujian dari Allah SWT; jika tidak dilaksanakan secara adil, dapat mengakibatkan hukuman yang berat.
- d. Menunjukkan kesabaran dengan menahan diri saat merasa marah untuk memastikan keputusan diambil dalam kondisi emosi yang tenang setelah kemarahan mereda.

Penelitian (Hamzah, basri, zulhelmy, 2021) juga mengusulkan ada beberapa indikator *Islamic leadership* adalah sebagai berikut: 1) Mencintai kebenaran dan hanya bertakwa kepada Allah. 2) Menjunjung tinggi amanah dan memenuhi kepercayaan masyarakat. 3) Memiliki semangat untuk maju dan mempunyai dedikasi yang baik. 4) Ramah dengan orang lain. 5) Bertanggungjawab atas pengamanan.

2.4 Goal Commitment

Goal Commitment di definisikan sebagai tekad seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Burkley et al., 2013). *Goal Commitment* atau Komitmen terhadap tujuan organisasi merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terikat dengan tujuan organisasi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan bekerja dengan fokus pada

pencapaian tujuan bersama. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi dan jenis kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi.

Indikator yang diusulkan oleh (Kwan, 2012) antara lain: *Performance* (Kinerja), *Expentacy* (Harapan), *Attractiveness* (Daya Tarik), *Goal level* (Tingkat Tujuan), *Ability* (kemampuan), *Feedback* (Umpan Balik).

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Goal Commitment*

Organizational culture mencerminkan identitas unik dari organisasi tersebut dan memainkan peran penting dalam membentuk cara orang bekerja dan berinteraksi di dalamnya (He, 2023). Penelitian (Virana & Maftuhah, 2023) mengungkapkan semakin baik budaya organisasi terbentuk, komitmen karyawan terhadap organisasi akan tinggi, namun sebaliknya jika budaya yang terbentuk di perusahaan tidak baik maka karyawan akan kecewa komitmen terhadap organisasi akan menurun. (Manetje & Martins, n.d.) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H1 : semakin meningkatnya *Organizational Culture*, maka *Goal Commitment* juga akan meningkat.

2.5.2 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Goal Commitment*

Islamic Leadership adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain agar bersedia melibatkan diri dalam kegiatan yang mencerminkan karakteristik pribadi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam (Subhan, 2013). Penelitian yang

dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2019) melakukan pengujian bahwa Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen Islam Universitas Swasta di Kota Medan. Penelitian yang dilakukan (Widayadi et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan menerapkan spiritual yang baik kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

H2 : Semakin diterapkan *Islamic Leadership*, maka *goal commitment* juga meningkat.

2.5.3 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational culture, atau budaya organisasi, merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, praktik-praktik, dan perilaku bersama yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas unik dari organisasi tersebut dan memainkan peran penting dalam membentuk cara orang bekerja dan berinteraksi di dalamnya (He, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Helu et al., 2023) berkesimpulan bahwa Budaya organisasi akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Kenedi et al., 2022) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat memprediksi hipotesis sebagai berikut:

H3 : semakin meningkatnya *Organizational Culture*, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

2.5.4 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan dan berdampak pada karyawan lebih mudah bekerjasama dan berkomitmen. Penelitian yang dilakukan (Sih Darma et al., 2020) bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Candra et al., 2022) menyatakan Kepemimpinan Islam menghasilkan suatu proses dan kemampuan masyarakat dalam mengarahkan dan memotivasi perilaku orang lain dengan berpedoman pada Al-Quran dan Hadits. Sehingga, dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

H4 : semakin diterapkan *Islamic leadership* semakin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.5 Pengaruh *Goal Commitment* terhadap Kinerja Karyawan

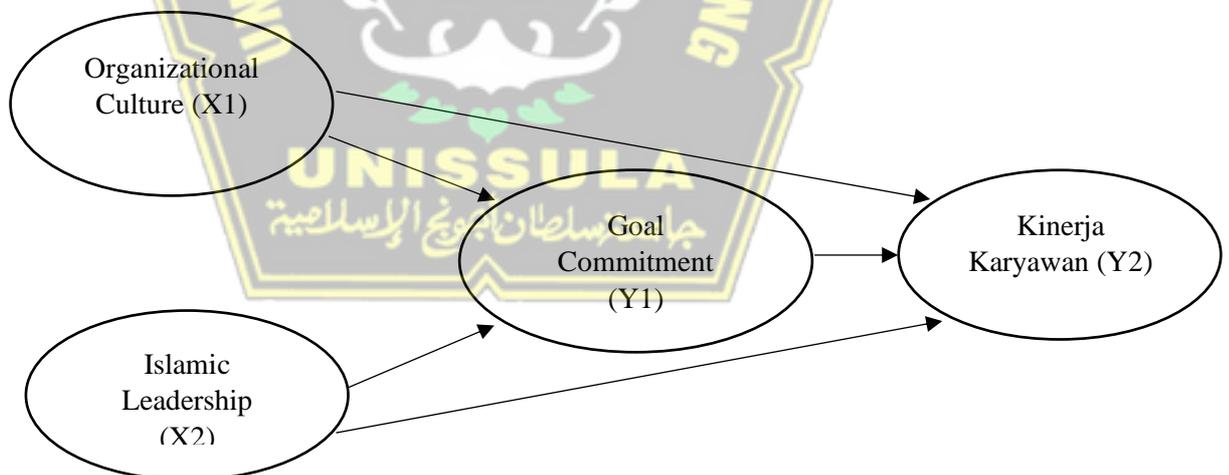
Komitmen menyiratkan perluasan upaya, seiring berjalannya waktu, menuju pencapaian tujuan awal dan menekankan keengganan untuk meninggalkan atau menurunkan tujuan awal (Hollenbeck & Klein, 1987). Selain itu, karena pentingnya kesulitan sasaran dalam menentukan kinerja, penekanannya adalah pada komitmen terhadap sasaran yang sulit, bukan pada sasaran secara umum. Hanya sedikit literatur yang mendukung penggunaan komitmen tujuan yang mudah. oleh karena itu, komitmen terhadap tujuan tersebut bukanlah suatu permasalahan besar. Penelitian yang dilakukan oleh (Virana & Maftuhah, 2023) menyatakan jika komitmen organisasi pegawai tinggi, maka akan berdampak pada

kinerjanya yaitu meningkatnya kinerja pada pegawai. Namun jika komitmen pegawai karyawan terhadap organisasi rendah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. (Thamrin, 2012) berkesimpulan bahwa dalam penelitiannya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : semakin diterapkan *goal commitment* pada organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.6 Model Empirik

Berdasarkan tinjauan pustaka landasan teori yang telah dikemukakan maka dibuat model penelitian empiric untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan melalui varibel yang telah ditentukan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* (penelitian yang bersifat menjelaskan) menurut Sugiyono dalam jurnal (Novita, 2022) yang artinya metode penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis hasil penelitian yang telah ada. Variable bebas (independen) dalam penelitian ini adalah *Organizational Culture, Islamic Leadership, Goal Commitment* sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Ajayi, 2017a), data primer adalah data *real-time*. Sumber data primer meliputi survei, observasi, eksperimen, kuesioner, wawancara pribadi, dan lain-lain. Dalam riset ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yakni dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Administrasi Universitas Islam Sultan Agung.

3.3 Pengumpulan Data Kuisioner

Menurut (Ajayi, 2017), kuesioner merupakan salah satu sumber utama data dengan teknik observasi yang terdiri dari serangkaian item yang disajikan kepada responden dalam bentuk tertulis, di mana individu diharapkan untuk menanggapi secara tertulis.

Kuesioner dapat dirancang dan digunakan untuk mengumpulkan sejumlah data dari berbagai responden. Kuisisioner memiliki sejumlah manfaat dibandingkan dengan bentuk pengumpulan data lainnya yaitu: biasanya tidak mahal untuk dikelola; sangat sedikit pelatihan yang dibutuhkan untuk mengembangkannya; dan mereka dapat dengan mudah dan cepat dianalisis setelah selesai (Wilkinson & Birmingham, 2003)

Kuisisioner yang akan disebarkan tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan mengenai implementasi 9 amalan sunnah dan kinerja pengabdian Administratif UNISSULA. Pertanyaan ini harus dijawab oleh pengabdian / karyawan sebagai responden dengan skala yang telah ditetapkan. Skala di dalam kuisisioner ini digunakan untuk mengukur sikap terhadap pernyataan yang diajukan. Responden diberikan dengan skala kemungkinan tanggapan dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju. Kuisisioner akan disebarkan kepada seluruh karyawan Administrasi Universitas Islam Sultan Agung.

3.4 Variabel dan Operasional Variabel

Operasional diartikan sebuah konsep untuk membuat penelitian menjadi terukur dengan melihat dimensi-dimensi perilaku atau properti yang dilambangkan dengan konsep. Definisi operasional ini kemudian diterjemahkan ke variabel-variabel yang dapat diukur dengan terukur (Eni, 1967) Yakni dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, *Organizational culture* dan *Islamic leadership* sebagai variabel independen, dan *Goal Commitment* sebagai variabel intervening.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p>Organizational Culture</p> <p>Identitas unik pada organisasi yang memainkan peran penting dalam membentuk cara orang bekerja dan berinteraksi di dalamnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Ubudiyah 3. Beriman kepada Allah SWT 4. Semangat dakwah 5. Persaudaraan 6. Keadilan 7. Saling menghormati 	(Falah et al. 2021)
2	<p>Islamic Leadership</p> <p>Kemampuan pimpinan untuk memotivasi orang lain agar bersedia melibatkan diri dalam kegiatan yang mencerminkan karakteristik pribadi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan amanah 2. Memberikan panduan positif kepada karyawan 3. Melakukan retrospeksi atau <i>muhasabah</i> 4. Menunjukkan kesabaran 	(Mahazan et al. 2015)
3	<p>Goal Commitment</p> <p>Tekad individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Performance</i> 2. <i>Expentancy</i> 3. <i>Attractiveness</i> 4. <i>Goal level</i> 5. <i>Ability</i> 6. <i>feedback</i> 	(Kwan, 2012)
4	<p>Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab individu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa 	SDI Unissula

3.5 Populasi dan Sampel

- **Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono dalam jurnal (Wijaya & Sugiharto, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Universitas Islam Sultan Agung yang berjumlah 432 karyawan.

- **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiono (2017:215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n .

Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu masa kerja minimal 1 tahun. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dan sesuai dengan persyaratan sampel yang bertujuan agar data sampel yang didapat lebih representatif.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Sugiono (2017) karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus

perhitungan sederhana. Untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,1 (10%)

Dari rumus diatas maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 432.

$$\begin{aligned} n &= \frac{432}{1 + 432 (0,1)^2} \\ &= 81 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Jadi, Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka teknik analisa data dan pengujian hipotesis yang dipakai untuk mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif. Analisis Data Kuantitatif merupakan analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut. Teknik

analisis kuantitatif dalam penelitian ini akan menggunakan software SPSS 24 program, dengan tujuan menguji hubungan antar variabel.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Pramessti & Hussein, 2022). Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Sugiyono dalam (Reykhan & Moko, 2022). Langkah untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Perhitungan validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk menurut Ghozali dalam jurnal (Pramessti & Hussein, 2022). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi alat ukur tersebut ketika digunakan berkali-kali digunakan untuk mengukur gejala yang sama menurut Sugiyono dalam (Reykhan & Moko, 2022). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk

atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka alat pengukur yaitu kuesioner dikatakan reliabel atau andal (Bawono, 2006:64). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution AMOS (SPSS AMOS) for Windows versi 22.0. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Bawono, 2006:68).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut Mardiatmoko (2020) uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Jadi regresi itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linier antara kedua variabel.

- **Uji Normalitas**

Tujuan dari uji ini adalah guna untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak normal (Reykhana & Moko, 2022). Jika residual datanya terdapat berberdistribusi yang normal berarti model regresi tersebut bias dikatakan baik, namun bila mana residual datanya tidak terdistribusi normal maka dipastikan dari statistik ini menjadi tidak valid atau bias. Selain itu untuk mendeteksi apakah residual data terindikasi normal ataukah tidak maka perlu adanya penelitian ini menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-

Smirnov Test (Waluyowati, 2022). Dalam uji ini data bias disimpulkan normal secara multivariate jika didapati suatu nilai signifikansi > 0.05 .

- **Uji Multikolinearitas**

Multikolinear adalah dimana uji ini untuk mengetahui adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna atau tidak. Model regresi yang baik dapat dilihat dari VIF dan nilai tolerance (Hasanah et al., n.d.). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 0.10 maka merupakan model regresi yang baik. Nilai VIF setiap variabel < 10 dan tolerance setiap variabel juga > 0.10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidakterdapat kesalahan multikolinieritas.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians error dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedatistisitas menurut Ghozali dalam jurnal (Rey Khan & Moko, 2022). Data corss section yaitu data yang dihasilkan dari suatu waktu dengan banyaknya responden. Nilai varian antarapengamatan dapat bersifat heterogen.

Ada beberapa cara mendeteksi uji heteroskedastisitas, namun dalam penelitian ini menggunakan sebuah Uji Glejser. Dimana suatu uji glejser ini mengusulkan guna meregres sebuah nilai absolut residual terhadap variabel independen (Rey Khan & Moko, 2022). Jika variabel independen dan juga signifikan maka secara statistic mutlak dapat mempengaruhi variabel

dependen, selain itu ada suatu indikasi terjadinya suatu heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikansinya ini melebihi di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung sama sekali adanya suatu heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama), maka digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y1 = Goal Comitment

Y2 = Kinerja Karyawan

X1 = Organizational Culture

X2 = Islamic Leadership

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien Regresi

e = Residual atau Error

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen (Afandi, 2020). Koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Semakin besar R² (mendekati 1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variable dependen. Namun jika semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

3.8 Uji Hipotesis

- **Uji T**

Pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, (Waluyowati, 2022). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$ dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ dan β dengan arah positif, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $\alpha > 0.05$ dan β dengan arah negatif, maka hipotesis ditolak.

- **Uji F**

Uji serentak atau uji F, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Jika signifikansi F Stat ≤ 0.05 ; H_0 ditolak, H_a diterima. Jika signifikansi F Stat > 0.05 ; H_0 diterima, H_a ditolak. Dari uji F akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan menurut (Afandi, 2022):

1. Bila signifikansi F hitung < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Bila signifikansi F hitung > 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang di analisis pada penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi Universitas Islam Sultan Agung. Deskripsi responden pada jawaban kuesioner yang berjumlah 81 responden. Deskriptif rinci mengenai responden studi ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rincian Responden

No	Rincian	Jumlah
1	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	49
	Perempuan	32
2	Umur	
	20 - 30 Tahun	37
	31 - 40 Tahun	21
	41 - 50 Tahun	16
	> 51 Tahun	7
3	Pendidikan	
	SMA	15
	D3	6
	D4	2
	S1	48
	S2	10
4	Masa kerja	
	1 – 10 tahun	56
	11 - 20 tahun	18
	>21 tahun	7

4	Pernah Ikut Diklat Ke-YBWSA-an	
	Ya	76

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 81 responden yang dipilih, sebagian besar karyawan adalah laki-laki, berumur lebih dari 20 tahun dengan status pendidikan dominan S1, dengan masa kerja paling banyak 1 – 10 tahun dengan 56 responden dan yang telah mengikuti Diklat Ke-YBWSA-an adalah 93 persen dari total populasi.

4.2 Analisa Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan serta mendeskripsikan mengenai bagaimana penilaian responden terkait variabel yang ditanyakan. Menurut (Ghozali, 2018) Rentang penilaian untuk hasil analisis deskriptif variabel dikategorikan menjadi 5 kelas yang dihitung menggunakan kalkulasi berikut ini:

$$\text{Interval} : \frac{\text{Nilai Tinggi} - \text{Nilai Rendah}}{\text{Kategori Kelas}}$$

Kriteria kelas:

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

4.2.1 *Organizational Culture (OC)*

Hasil analisis deskriptif pada variabel OC dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2. Analisa Deskriptif *Organizational Culture*

	Mean	Std. Deviation	Kategori
OC1	4.57	0.631	Sangat Tinggi
OC2	4.52	0.838	Sangat Tinggi
OC3	4.60	0.540	Sangat Tinggi
OC4	4.58	0.610	Sangat Tinggi
OC5	4.65	0.528	Sangat Tinggi
OC6	4.57	0.590	Sangat Tinggi
OC7	4.57	0.546	Sangat Tinggi
Rata-rata Variabel		4.58	Sangat Tinggi

Sumber: Output SPSS 26 telah di olah

Dari tabel 4.2 diperoleh nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,58 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *Organizational Culture*. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator OC5 (persaudaraan) dengan nilai rata-rata 4.65. Tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu menjaga persaudaraannya dengan karyawan lain di tempat kerja. Hal ini mengindikasi bahwa jika budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk cara orang bekerja dan berinteraksi di dalamnya.

4.2.2 *Islamic Leadership (IL)*

Hasil analisis deskriptif pada variabel IL dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif *Islamic Leadership*

	Mean	Std. Deviation	Kategori
IL1	4.58	0.610	Sangat Tinggi
IL2	4.65	0.528	Sangat Tinggi
IL3	4.57	0.590	Sangat Tinggi
IL4	4.57	0.546	Sangat Tinggi
Rata-rata Variabel	4.59		Sangat Tinggi

Sumber: Output SPSS 26 telah di olah

Dari tabel 4.3 diperoleh nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,59 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *Islamic Leadership*. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator IL2 (memberikan panduan positif) dengan nilai rata-rata 4.65. Hal ini mengindikasikan bahwa Kemampuan pimpinan untuk memotivasi orang lain agar bersedia melibatkan diri dalam kegiatan yang mencerminkan karakteristik pribadi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3 Goal Commitment (GC)

Hasil analisis deskriptif pada variabel GC dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Goal Commitment

	Mean	Std. Deviation	Kategori
GC1	4.68	0.496	Sangat Tinggi
GC2	4.72	0.480	Sangat Tinggi
GC3	4.59	0.587	Sangat Tinggi
GC4	4.49	0.673	Sangat Tinggi
GC5	4.57	0.569	Sangat Tinggi
GC6	4.51	0.594	Sangat Tinggi

Rata-rata Variabel	4.60	Sangat Tinggi
--------------------	------	---------------

Sumber: Output SPSS 26 telah di olah

Dari tabel 4.4 diperoleh nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,60 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *Goal Commitment*. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator GC2 (harapan) dengan nilai rata-rata 4.72. Hal ini mengindikasikan bahwa tekad individu memiliki harapan hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi itu sangat tinggi. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.4 Kinerja Karyawan (KK)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

	Mean	Std. Deviation	Kategori
KK1	4.59	0.608	Sangat Tinggi
KK2	4.48	0.673	Sangat Tinggi
KK3	4.64	0.532	Sangat Tinggi
KK4	4.67	0.524	Sangat Tinggi
KK5	4.60	0.563	Sangat Tinggi
KK6	4.60	0.606	Sangat Tinggi
KK7	4.59	0.587	Sangat Tinggi
Rata-rata Variabel	4.89		Sangat Tinggi

Sumber: Output SPSS 26 telah di olah

Dari tabel 4.5 diperoleh nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4.89 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa rata-

rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator KK4 (ketaatan) dengan nilai rata-rata 4.67. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan atau sekelompok orang dalam organisasi mentaati aturan yang berlaku. Dengan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

4.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian digunakan untuk menjabarkan variabel penelitian yang ditanyakan. Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini mencakup uji validitas dan uji reabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Pramessti & Hussein, 2022). Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Sugiyono dalam (Reykhani & Moko, 2022). Teknik yang digunakan dalam uji validitas ini dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi dengan r tabel (0.185). Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid. Perhitungan validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows.

Penjelasan mengenai hasil uji validitas instrumen ditulis pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen Variabel	Koefisien r - hitung	Koefisien r -table	Keterangan

1	<i>Organizational Culture</i>	X1.1	0.766	0.185	Valid
		X1.2	0.759		Valid
		X1.3	0.528		Valid
		X1.4	0.724		Valid
		X1.5	0.626		Valid
		X1.6	0.734		Valid
		X1.7	0.670		Valid
2	<i>Islamic Leadership</i>	X2.1	0.879	0.185	Valid
		X2.2	0.821		Valid
		X2.3	0.685		Valid
		X3.4	0.705		Valid
3	<i>Goal Commitment</i>	Y1.1	0.765	0.185	Valid
		Y1.2	0.813		Valid
		Y1.3	0.645		Valid
		Y1.4	0.769		Valid
		Y1.5	0.770		Valid
		Y1.6	0.759		Valid
4	Kinerja Karyawan	Y2.1	0.775	0.185	Valid
		Y2.2	0.717		Valid
		Y2.3	0.739		Valid
		Y2.4	0.794		Valid
		Y2.5	0.636		Valid
		Y2.6	0.770		Valid
		Y2.7	0.704		Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian menunjukkan r hitung $>$ r tabel (0.185) sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument memenuhi uji validitas, itu artinya kuesioner tersebut valid dan mampu menjelaskan dengan tepat variabel penelitian yang di tanyakan (Ghozali, 2009).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi alat ukur tersebut ketika digunakan berkali-kali digunakan untuk mengukur gejala

yang sama menurut Sugiyono dalam (Reykhan & Moko,2022). Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan ujistatistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Bawono, 2006:68).

Penjelasan mengenai uji reliabilitas instrument ditulis pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable Penelitian	Koefisien Chronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Organizational Culture (X1)</i>	0.812	Reliabel
2	<i>Islamic Leadership (X2)</i>	0.771	Reliabel
3	<i>Goal Commitment (Y1)</i>	0.841	Reliabel
4	<i>Kinerja Karyawan (Y2)</i>	0.855	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa koefisien cronbach alpha untuk setiap variabel $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen pelatihan memenuhi uji reliabilitas yang artinya instrumen tersebut mampu menghasilkan nilai jawaban yang sudah konsisten dari responden (Ghozali, 2018).

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data kuantitatif penelitian mengacu pada nilai signifikansi uji normalitas parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan hasil dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

	Persamaan Regresi	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1.	Persamaan 1 Variabel Independen: <i>Organizational Culture</i> <i>Islamic Leadership</i> Variabel Dependen: <i>Goal Commitment</i>	0,258	Data kuantitatif terdistribusi Normal
2.	Persamaan 2 Variabel Independen <i>Organizational Culture</i> <i>Islamic Leadership</i> <i>Goal Commitment</i> Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Asymp. Sig (2-tailed)	0,210	Data kuantitatif Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai signifikansi uji normalitas parametrik Kolmogorov-Smirnov yang terlihat dari nilai *asymp sig 2-tailed* persamaan regresi 1 sebesar $0.258 > 0.05$ dan persamaan regresi 2 sebesar $0.210 > 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa data-data kuantitatif yang digunakan di dalam kedua persamaan regresi terbukti terdistribusi atau tersebar secara normal (Ghozali, 2017).

4.4.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah dimana uji ini untuk mengetahui adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna atau tidak. Model regresi

yang baik dapat dilihat dari VIF dan nilai tolerance (Hasanah et al., n.d.). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 0.10 maka merupakan model regresi yang baik. Nilai VIF setiap variabel < 10 dan tolerance setiap variabel juga > 0.10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terdapat kesalahan multikolinieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Persamaan Regresi	Tolerance	Koefisien VIF
1.	Persamaan 1		
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	0.364	2.748
	<i>Islamic Leadership</i> (X2)	0.364	2.748
	<i>Goal Commitment</i> (Y1)		
2.	Persamaan 2		
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	0.258	3.879
	<i>Islamic Leadership</i> (X2)	0.272	3.671
	<i>Goal Commitment</i> (Y1)	0.213	4.684
	Kinerja Pegawai (Y2)		

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel independen untuk persamaan regresi 1 dan persamaan regresi 2 bernilai < 10,00 dan nilai tolerance > 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan keterkaitan antara variabel-variabel independen yang digunakan di dalam persamaan regresi penelitian atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance error dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas menurut Ghozali dalam jurnal (Reykhana & Moko, 2022). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot. Dasar analisisnya yaitu :

- Apabila ada pola khusus, misalnya titik-titik membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, hal ini bisa dikatakan telah terjadi heterokedastisitas.
- Apabila tidak ada pola yang jelas. Kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, dan titik-titik tersebut hanya mengumpul dibawah atau diatas saja, bisa dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1					
	(Constant)	2.221	.872	2.545	.013
	<i>Organizational Culture</i>	.063	.045	.252	1.415
	<i>Islamic Leadership</i>	-.184	.068	-.483	2.715

a. Dependent Variable: Total Y1
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan pada tabel 4.10 diperoleh keterangan bahwa nilai signifikan uji Glestjer pada model regresi 1 pada variabel *Organizational Culture* dengan nilai signifikan $0.161 > 0.05$ dan *Islamic Leadership* dengan signifikan $0.80 > 0.05$ sehingga didapatkan kesimpulan bahwa model regresi 1 penelitian bebas dari masalah heterokedastisitas atau perbedaan nilai varian residual dari hasil

analisis data yang dilakukan pada periode waktu 1 ke periode waktu berikutnya.

Tabel 4.11 Analisis Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.888	1.154		3.370	.001
	<i>Organizational Culture</i>	.031	.068	.099	.463	.645
	<i>Islamic Leadership</i>	.007	.100	.015	.072	.943
	<i>Goal Commitment</i>	-.146	.087	-.395	-	.096
					.1683	

a. Dependent Variable: Total Y2

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh keterangan bahwa nilai signifikansi Glestjer pada model regresi 2 pada variabel *Organizational Culture* sebesar 0.645 > 0.05, *Islamic Leadership* 0,943 > 0,05 dan *Goal Commitment* 0,096 > 0,05. sehingga didapatkan kesimpulan bahwa model regresi 2 penelitian bebas dari masalah heterokedastisitas atau perbedaan nilai varian residual dari hasil analisis data yang dilakukan pada periode waktu 1 ke periode waktu berikutnya.

4.5 Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda model penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi 1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.544	1.453		2.439	.017

<i>Organizational Culture (X1)</i>	.422	.074	.491	5.665	.000
<i>Islamic Leadership(X2)</i>	.578	.113	.444	5.120	.000
<i>Goal Commitment(Y1)</i>					

a. Dependent Variable: Total Y1

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diperoleh hasil persamaan regresi 1 yang dinyatakan dalam *Standardized Coefficient* sebagai berikut:

$$\text{Model 1: } Y1 = 0.491 \text{ OC} + 0.444 \text{ IL}$$

Berikut pembacaan hasil analisis jalur model 1:

1. Pengujian Hipotesis 1

Koefisien regresi *Organizational Culture* sejumlah 0.491 dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa sifat pengaruh yang diberikan variabel *Organizational Culture* terhadap *Goal Commitment* adalah positif, sehingga semakin baik *Organizational Culture* yang diberikan akan semakin meningkatkan *Goal Commitment* pada Karyawan UNISSULA. Semakin buruk *Organizational Culture* akan semakin menurunkan *Goal Commitment* pada Karyawan UNISSULA.

2. Koefisien regresi *Islamic Leadership* sejumlah 0.444 dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa sifat pengaruh yang diberikan variabel *Islamic Leadership* terhadap *Goal Commitment* adalah positif, sehingga semakin baik *Islamic Leadership* yang ditawarkan akan semakin meningkatkan *Goal Commitment* pada Karyawan UNISSULA. Demikian sebaliknya.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.271	1.777		1.841	.069
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	.211	.104	.209	2.025	.046
	<i>Islamic Leadeship</i> (X2)	.508	.154	.332	3.298	.001
	<i>Goal Commitment</i> (Y1)	.469	.133	.400	3.517	.001
Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Total Y2

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diperoleh hasil persamaan regresi 2 sebagai berikut:

berganda untuk kedua model regresi sebagai berikut.

$$\text{Model 2: } Y1 = 0.209 \text{ OC} + 0.332 \text{ IL} + 0.400 \text{ GC}$$

Berikut pembacaan hasil analisis jalur model 2:

1. Koefisien regresi *Organizational Culture* sejumlah 0.209 dengan nilai positif. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa sifat pengaruh yang diberikan variabel *Organizational Culture* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, sehingga semakin baik *organizational Culture* yang diberikan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai UNISSULA.
2. Koefisien regresi *Islamic Leadeship* sejumlah 0.332 dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa sifat pengaruh yang diberikan variabel *Islamic*

Leadership terhadap Kinerja Pegawai adalah positif sehingga, semakin baik *Islamic Leadership* maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai UNISSULA, Demikian sebaliknya.

3. Koefisien regresi *Goal Commitment* sejumlah 0,400 dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa sifat pengaruh yang diberikan variabel *Goal Commitment* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif sehingga, semakin tinggi *Goal Komitmen* akan semakin meningkatkan kinerja karyawan UNISSULA, Demikian sebaliknya.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Penjelasan mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dituliskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

No	Varibel	Sig Uji t	Keterangan
1.	Model 1		
	<i>Organizational Culture (X1)</i>	0,000	H1 Diterima
	<i>Islamic Leadership (X2)</i>	0,000	H2 Diterima
2.	Model 2		
	<i>Organizational Culture (X1)</i>	0.046	H3 Diterima
	<i>Islamic Leadership (X2)</i>	0.001	H4 Diterima
	<i>Goal Commitment (Y1)</i>	0.001	H5 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

a. Pengaruh *Organizational Culture* (OC) terhadap *Goal Commitment* (GC)

Hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan *Organizational Culture* sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment* diterima (H1 diterima).

b. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Goal Commitment*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan *Islamic Leadership* sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment* diterima (H2 diterima).

c. Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan *Organizational Culture* sebesar $0.046 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H3 diterima).

d. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan *Islamic Leadership* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H4 diterima).

e. Pengaruh *Goal Commitment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan *Goal Commitment* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Goal Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan *Goal Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H5 di Terima).

4.6.2 Uji Model Regresi (Uji F)

Uji model regresi atau uji F dari adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji F Persamaan Regresi

Model		<i>Adjusted R-Squares</i>	F	<i>Sig.</i>	Keterangan
1	Regression Residual	0.781	143.690	.000 ^b	Fit/ Baik

	Total				
2	Regression	0.788	95.241	.000 ^b	Fit/ Baik
	Residual				
	Total				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26.

Pada table 4.15 Diketahui nilai Adjusted R-Square persamaan regresi 1 sebesar 0,781 atau 78,1%. Ini artinya *organizational culture* dan *islamic leadership* mampu memprediksi dan menjelaskan nilai variabel *goal commitment* sebesar 78,1% sementara presentase sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Persamaan regresi 2 nilai Adjusted R-Square sebesar 0.788 atau 78,8%. Ini artinya *organizational culture*, *islamic leadership* dan *goal commitment* mampu memprediksi dan menjelaskan nilai variasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 77,9% sementara presentase sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan.

Persamaan regresi 1 diketahui nilai signifikansi uji F sebesar $0.000 < 0.05$, ini menandakan bahwa variable dependen berupa *Goal Commitment* dengan variabel independen meliputi *Organizational Culture* dan *Islamic Leadership* tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai variabel penelitian. Pada persamaan regresi 2 nilai signifikansi uji F sebesar $0.000 < 0.05$, ini menandakan bahwa variable dependen berupa Kinerja Karyawan dengan variable independen meliputi *Organizational Culture* dan *Islamic Leadership* dan *Goal Commitment* tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai variabel penelitian.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Goal Commitment*

Hasil pengujian menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Goal Commitment*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya *organizational culture* maka *goal commitment* didalam diri karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan terbuka bahwasanya karyawan yang mempunyai pengetahuan yang baik dengan memulai pekerjaannya dengan niat lillahita'ala, menerapkan semangat dakwah, menjaga persaudaraan, berlaku adil, serta menghormati rekan kerja yang lain itu diharapkan dapat meningkatkan tekad karyawan itu sendiri untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Artinya dapat disimpulkan bahwa dalam hasil pengujian membuktikan bahwa *Organizational Culture* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*. Uraian tersebut didukung oleh penelitian (Virana & Maftuhah, 2023) mengungkapkan semakin baik budaya organisasi terbentuk, komitmen karyawan terhadap organisasi akan tinggi, namun sebaliknya jika budaya yang terbentuk di perusahaan tidak baik maka karyawan akan kecewa komitmen terhadap organisasi akan menurun. (Manetje & Martins, n.d.) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.7.2 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Goal Commitment*

Hasil pengujian menyatakan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif pada *Goal Commitment*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa ketika pemimpin amanah dalam membuat kebijakan, sabar dan selalu memberikan panduan yang tidak melanggar nilai-nilai agama hal itu dapat membuat karyawan merasa bahwa tujuan yang ditetapkan organisasi itu menarik dan mungkin untuk dicapai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mendorong tekad karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

Artinya dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian membuktikan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *goal commitment*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Jufrizen et al., 2019) melakukan pengujian bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen Islam Univesritas Swasta di Kota Medan. Penelitian yang dilakukan (Widayadi et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan menerapkan spiritual yang baik kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

4.7.3 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *Organizational Culture* maka akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Ini karena budaya organisasi menciptakan norma dan standar perilaku bagi karyawan dan memandu cara mereka bekerja.

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan terbuka bahwa nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi memiliki standar perilaku karyawan seperti karyawan yang berpengertian yang baik, yang selalu menunaikan perintah Allah SWT dan menyebarkan semangat dakwah, menjaga persaudaraan dan keadilan serta saling menghormati antara karyawan satu dengan karyawan lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Artinya semakin meningkat baik dalam pengujian membuktikan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Helu et al., 2023) berkesimpulan bahwa Budaya organisasi akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Kenedi et al., 2022) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.7.4 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin diterapkan *islamic leadership* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan islam dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan yang berpedoman pada Al-qur'an dan hadist

sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan terbuka bahwa pemimpin yang memiliki kepercayaan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dengan baik. Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan kepada pimpinan organisasi yang dampaknya karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Semakin baik kepemimpinan islami, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Jika karyawan bekerja dengan kepercayaan yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Selain itu jika arahan dari atasan terhadap orientasi karyawan jelas maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. *Islamic leadership* di UNISSULA belum menjadi dominan karena penyebabnya dalam penelitian ini kemungkinan nilai-nilai kepemimpinan belum menjadi penghayatan sehari-hari khususnya bermuhasabah dan menjaga kesabaran yang perlu ditingkatkan.

Artinya dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian membuktikan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Sultan Agung. Penelitian yang dilakukan (Sih Darma et al., 2020) bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh *Goal Commitment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan *goal commitment* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *goal commitment* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tujuan yang tinggi pada organisasi itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan terbuka bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan hasil dari organisasi dengan bersungguh-sungguh maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Artinya dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian membuktikan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Sultan Agung. Jika sebuah organisasi menentukan komitmen terhadap sasaran maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Virana & Maftuhah, 2023) menyatakan jika komitmen organisasi pegawai tinggi, maka akan berdampak pada kinerjanya yaitu meningkatnya kinerja pada pegawai. Namun jika komitmen pegawai karyawan terhadap organisasi rendah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. (Thamrin, 2012) berkesimpulan bahwa dalam penelitiannya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan hasil penelitian yang terbukti mampu menjawab rumusan masalah serta tujuan penelitian antara lain:

1. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*
2. Pengaruh *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Commitment*
3. Pengaruh *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Pengaruh *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Pengaruh *Goal Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan peneliti terkait hasil penelitian ini antara lain:

1. UNISSULA harus meningkatkan dan memperkuat *goal commitment* dengan cara melakukan banyak Diklat-Diklat kelembagaan.
2. UNISSULA harus meningkatkan *Islamic Leadership* melalui proses perekrutan pemimpin-pemimpin yang akan mengemban amanah.

3. UNISSULA meningkatkan *Organizational Culture* melalui kebijakan-kebijakan yang mengarah Pembangunan Manusia/SDI.

5.3 Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, karena kuesioner ini hanya dibagikan pada karyawan administrasi Universitas Islam Sultan Agung saja sehingga cakupan ini sempit dan kurang digeneralisasikan. Untuk mendapatkan penelitian yang maksimal diharapkan pada penelitian mendatang untuk memperluas cakupan tersebut.
2. Untuk penelitian mendatang diharapkan melakukan penelitian analisis mengapa di organisasi Islam yang mempengaruhi kinerja yang paling dominan adalah goal commitment. Yang mana seharusnya yang paling dominan itu adalah islamic leadership. Maka diperlukan untuk penelitian mendatang mengapa hal ini bisa terjadi.
4. Penelitian berikutnya dilakukan pembagian sebaran data per fakultas, untuk mengetahui kondisi dari masing-masing fakultas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, V. O. (2017a). *Primary Sources Of Data And Secondary Sources Of Data*.
- Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (2018). What Is Resilience And How Can It Be Nurtured? A Systematic Review Of Empirical Literature On Organizational Resilience. *International Journal Of Health Policy And Management*, 7(6), Article 6. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.06>
- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis Of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics And Intellectual Intelligence On Employee Performance With Islamic Organization Culture As Moderated Variables. *Journal Of Islamic Economic And Business Research*, 2(1). <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21>
- Falah, S., Alifah, A., & Rizal, S. (2021). *Enhancing Organizational Commitment Through Islamic Organizational Culture And Islamic Work Ethic In Modern Pesantren: The Role Of Kyai's Transformational Leadership*.
- Hakim, A. (2012). The Implementation Of Islamic Leadership And Islamic Organizational Culture And Its Influence On Islamic Working Motivation And Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee In The Central Java. *Asia Pacific Management Review*.
- Hamzah, Basri, Zulhelmy, Zulfaidi, Yuswar Zainal. (2021). *The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture | International Journal Of Islamic Business & Management*. <http://www.cribfb.com/journal/index.php/ijibm/article/view/1136>

He, G. (2023, February 10). *Organizational Culture: Definition, Examples, & Best Practices*. Teambuilding.Com.

<https://teambuilding.com/blog/organizational-culture>

Helu, I. L. M. M., Pradana, D. W., Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Indonesia, Setyawan, A. A., & Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Indonesia. (2023). Pengaruh Organizational Culture Dan Commitment Organizational Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.33508/jumma.v12i1.4718>

Hollenbeck, J. R., & Klein, H. J. (1987). Goal Commitment And The Goal-Setting Process: Problems, Prospects, And Proposals For Future Research. *Journal Of Applied Psychology*, 72(2), 212–220. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.2.212>

Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M., Akrim, A., & Fahmi, M. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings Of The Proceedings Of The 1st International Conference On Economics, Management, Accounting And Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*. Proceedings Of The 1st International Conference On Economics, Management, Accounting And Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia, Medan, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2288742>

Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). *The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance*. 2(6).

Khan, A. (2017). Communication Skills Of A Teacher And Its Role In The Development Of The Students' Academic Success. *Journal Of Education And Practice*.

Kwan, W. (2012). *The Impacts Of Personality Traits And Goal Commitment On Employees' Job Satisfaction*.

Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Wan Mohd. Fazrul Azdi, W. R., Mohd. Rumaizuddin, G., Yuseri, A., Mohd. Rosmizi, A. R., Muhammad, H., Mohd. Azhar, I. R., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. N. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures. *IJASOS- International E-Journal Of Advances In Social Sciences*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.18769/ijasos.29171>

Manetje, O., & Martins, N. (N.D.). *The Relationship Between Organisational Culture And Organisational Commitment*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=Skqkqzyy-38C>

Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence Of National Culture And Balanced Organizational Culture On The Hotel Industry's Performance. *International Journal Of Hospitality Management*, 63, 22–32.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>

- Nikpour, A. (2017). The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. *International Journal Of Organizational Leadership*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Sih Darma Et Al., A., Shodikin, UD-DIN. (2020). *Islamic Leadership, Islamic Work Culture, And Employee Performance: The Mediating Role Of Work Motivation And Job Satisfaction*.
- Subhan, M. (2013). *Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. 8.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk* (4). 17(4), Article 4.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence Of Transformational Leadership Andorganizational Commitment On Job Satisfaction Andemployee Performance. *International Journal Of Innovation, Management And Technology*. <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.299>
- Virana, T. A., & Maftuhah, R. (2023). Influence Of Islamic Leadership On Organizational Culture, Organizational Commitment And Employee Performance At Bank Syariah Indonesia In Surabaya. In S. Februanti, M. Mundakir, Y. Levani, P. L. Ghazali, J. Saputra, & M. Mujiarto (Eds.), *Proceedings Of The 1st Umsurabaya Multidisciplinary International*

Conference 2021 (Micon 2021) (Vol. 708, Pp. 517–525). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-022-0_55

Widayadi, W., Zainal, V. R., Arafat, W., Subagja, I. K., & Yusran, L. (2021). *The Strategy Of Improving Human Performance Through Islamic Leadership And Personality: Organization Commitment As A Mediating Variabel.*

Wilkinson, D. A., & Birmingham, P. (2003). *Using Research Instrument.* <https://api.semanticscholar.org/Corpusid:186844887>

