

PENGARUH PERSEPSI PENERAPAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA BERORGANISASI ISLAMI DALAM MEMOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA YAYASAN AL MUSLIM TAMBUN)

THE INFLUENCE OF THE ISLAMIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTIONS ON THE EMPLOYEES MOTIVATION, AND ITS IMPACT ON EMPLOYEES PERFORMANCE (STUDY AT AL MUSLIM FOUNDATION TAMBUN)

Tasya Via Tanaro¹, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M².

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
tasyavtanaro@gmail.com¹, teguhwi@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Yayasan Al-Muslim merupakan yayasan Islami yang juga mendirikan sekolah dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, SMK, hingga AMIK yang merupakan universitas berbasis Islami. Melihat fenomena yang ada karyawan serta guru pada Yayasan Al Muslim masih belum mencapai target kebaikan bersama yang diusung pemimpinnya. Penelitian ini menggunakan variabel Implementasi kepemimpinan Islami, Budaya berorganisasi Islami, Motivasi kerja Islami, dan Kinerja karyawan Islami.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi dan membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami telah mempengaruhi motivasi kerja Islami serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Islami pada Yayasan Al Muslim Tambun.

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (SEM) Lisrel 8.80 serta menggunakan skala *ordinal* dengan 18 butir pertanyaan kepada 220 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Implementasi kepemimpinan Islami signifikan terhadap Budaya berorganisasi Islami, Motivasi kerja Islami, dan Kinerja karyawan Islami serta Budaya berorganisasi Islami terhadap Motivasi kerja Islami dan juga Budaya berorganisasi Islami dan Motivasi kerja Islami terhadap Kinerja karyawan Islami. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Yayasan Al Muslim dalam rangka pencapaian peningkatan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : *Guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*

Abstract

Al-muslim foundation is islamic foundation school of who built in preschools, primary school, junior high school, senior high school, vocational high schools, that is until AMIK university islamic based. See phenomenon that employees and teachers at the foundation still has not reached its target common good supported the leader. This study using variable implements islamic leadership, islamic organization culture, the islamic work, and islamic employee performance. This study aims to to analyze perception and prove that the application of islamic and cultural leadership islamic organization has had a substantial effect motivation islamic work as well as the effects on performance of islamic employees at a the Al Muslim Foundation.

This research using methods non-probability sampling the type of convenience of sampling. This research use the model structural equation (SEM) Lisrel 8.80 to 220 respondents and using scale ordinal with 18 points question. This research result indicates the islamic implements leadership significantly to organize islamic culture, motivation islamic work, and performance islamic employees and culture to organize islamic motivation islamic work and organize islamic culture and motivation islamic work against islamic employee performance. Research is expected useful for the muslim foundation in order to the increasing the employees.

Key words : *Achievement Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.*

1. Pendahuluan

Sadar akan kebutuhan dan tuntutan perlunya lembaga pendidikan berkualitas, yang berorientasi pada pengembangan fitrah manusia baik *Fitrah Jasadiyah* maupun *Ruuhiah* dan fungsi manusia baik sebagai hamba Allah SWT maupun sebagai khalifah Allah, yayasan Al Muslim mendirikan sekolah SMEA Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1986/1987. Lalu setelah berkembang Al – Muslim mendirikan lagi SDI Al Muslim yang dimulai pada tahun pelajaran 1994/1995, dilanjut setahun kemudian berdirinya SLTP Al Muslim yang dimulai pada tahun pelajaran 1996/1997. Mengembangkan kembali peluasan ranah tingkat sekolah nya di dirikannya TKI Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1997/1998, lalu SMU Al Muslim, dimulai pada tahun pelajaran 1999/2000. Dan yang terakhir dan terbaru hingga kini berdiri adalah AMIK Al Muslim, dimulai pada tahun akademik 2002/2003.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Kepemimpinan Islami

Masyarakat internasional telah menyatakan kesepakatan tentang hak asasi manusia yang pada dasarnya memiliki kontribusi pendidikan dengan realisasi hak asasi manusia (Ohchr & amp; unesco , 2006) (Tabyshalieva, 2006). Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmed, n.d.2011). Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah bukanlah suatu hal yang terbilang baru di lapisan masyarakat. Namun, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan (Ahmed, n.d. 2011).

2.2 Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islam merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan pedoman Islam yaitu Alqu'an dan Hadits (Hakim, 2012). seperti firman Allah SWT dalam surat (*Q.S Ali' Imran (3:110)*):

Kuntum khaira ummatin ukhrijat linnāsi ta'murūna bil ma'rūfi wa tanhauna 'anil munkari wa tu'minūna billāh(i), wa lau āmana ahlul kitābi lakāna khairal lahum, minhumul mu'minūna wa'akṣaruhumul fāsiqūn(a).

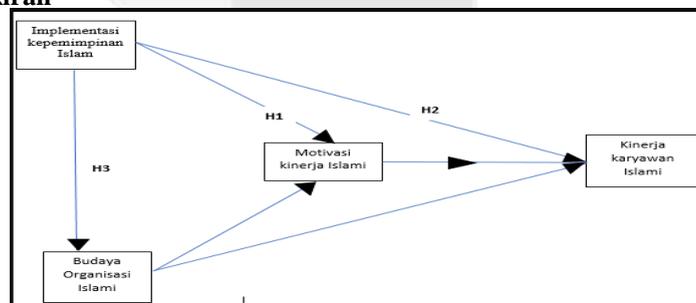
2.3 Motivasi Kerja Islami

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampaknya membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan melakukan pengamatan secara langsung, tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu (Ahmad, 2007:194).

2.4 Kinerja Karyawan Islami

A.A Anwar Prabu Mangkunegaran menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Jannah, n.d.). Kualitas dari hasil pekerjaan dalam melakukan semua pekerjaan selama waktu kerja dan bagian – bagian kerja sesuai bidang yang telah diberikan. Ketegasan dalam pekerjaan, menjadikan seorang pekerja menjadi setia dalam pekerjaannya, dan bertanggung jawab kepada pekerjaan, semuanya dilakukan berdasarkan dan berpedoman pada nilai – nilai Islami di dalam kitab suci Al-Quran dan As-Sunnah (Hakim, 2012),

2.6 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Peneliti, 2018

2.7 Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Implementasi kepemimpinan Islami memiliki dampak positif yang berpengaruh terhadap motivasi kerja Islami.

H2 : Implementasi kepemimpinan Islam memiliki dampak positif dan pengaruh terhadap kinerja karyawan Islami.

H3 : Kepemimpinan Islam Memiliki Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi Islami.

H4 : Budaya Berorganisasi Islami Memiliki Pengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H5 : Budaya Berorganisasi Islami Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H6 : Motivasi Kerja Islami Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data pendukung diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Peneliti menguraikan karakteristik penelitian berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti, setting penelitian, unit analisis dan waktu pelaksanaan. Karakteristik pada penelitian ini digambarkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian

No.	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2.	Berdasarkan tujuan	Konklusif
3.	Berdasarkan tipe penyelidikan	Korelasional
4.	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5.	Berdasarkan unit analisis	Individu
6.	Berdasarkan <i>setting</i> penelitian	<i>Non contrived setting</i>
7.	Berdasarkan waktu penelitian	<i>Cross sectional</i>

Sumber : Olahan Peneliti 2018

4. Hasil dan Pembahasan

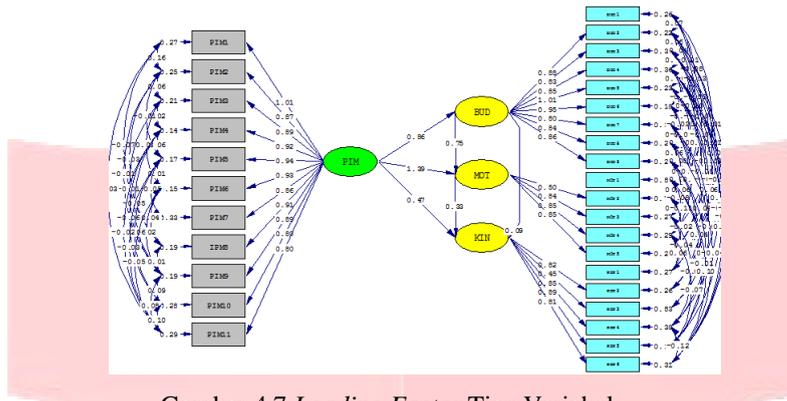
4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden sebagai data primer. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada yayasan AL Muslim. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *non-probability* sampling dan tipe yang digunakan adalah *convenience sampling*. Kuisioner disebarakan menggunakan *google form* didapat sebanyak 100 responden dan kuesioner kertas yang dibagikan secara langsung sebanyak 100 responden. Melalui penyebaran kuisioner ini total didapat sebanyak 200 responden, kemudian hasil kuisioner tersebut akan dianalisis pada penelitian ini

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas suatu indikator dapat dievaluasi dengan tingkat signifikansi pengaruh antara suatu variabel dengan indikatornya. Pengujian validitas pada penelitian ini akan dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA), yaitu variabel memiliki beberapa indikator-indikator langsung dapat diukur dengan mengamati *loading factor* pada setiap indikator. Suatu indikator akan dikatakan sesuai untuk mengukur suatu variabel, jika memiliki *loading factor* lebih besar dari 0.5 maka dapat dikatakan valid, akan tetapi lebih ideal jika lebih besar dari 0.7 (Hair et al, 2010:709). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *construct reliability* (CR). Nilai CR pada suatu variabel yang lebih besar sama dengan 0.7 menunjukkan nilai reliabilitas yang baik, tetapi nilai CR diantara 0.6 sampai 0.7 juga dapat diterima jika memiliki nilai *construct validity* yang tinggi. Nilai CR yang tinggi menunjukkan indikator-indikator suatu variabel dapat secara konsisten merepresentasikan variabel tersebut (Hair et al, 2010:710). *Loading factor* dari setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7 Loading Factor Tiap Variabel
 Sumber: Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Penulis, 2018

Sebelum menghitung AVE dan CR, peneliti melihat loading factor setiap indikator terlebih dahulu. Seperti yang ditunjukkan Gambar 4.7, semua indikator memenuhi syarat minimum loading factor yang telah ditentukan yaitu nilainya ≥ 0.50 . Dengan hasil tersebut, maka semua indikator akan digunakan untuk penelitian.. Dengan hasil tersebut, maka jumlah indikator yang akan digunakan untuk penelitian adalah sebanyak 31 indikator. Hasil uji validitas dan hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	T-Value	Std. Loading factors	Error Variance	Construct Reliability	Avg. Variance Extracted	Keterangan
PIM	PIM1	33,91	1,01	0,16	0,99	0,83	Valid & Reliable
	PIM2	32,03	0,87	0,06			Valid & Reliable
	PIM3	42,09	0,89	0,06			Valid & Reliable
	PIM4	43,81	0,92	0,14			Valid & Reliable
	PIM5	31,65	0,94	0,06			Valid & Reliable
	PIM6	56,37	0,93	0,17			Valid & Reliable
	PIM7	22,86	0,88	0,01			Valid & Reliable
	PIM8	45,18	0,91	0,015			Valid & Reliable
	PIM9	45,75	0,89	0,04			Valid & Reliable
	PIM10	25,52	0,88	0,01			Valid & Reliable
	PIM11	27,61	0,88	0,09			Valid & Reliable
BUD	BUD1	20,9	0,94	0,07	0,99	0,82	Valid & Reliable
	BUD2	18,06	0,88	0,06			Valid & Reliable
	BUD3	14,29	0,88	0,01			Valid & Reliable
	BUD4	19,45	0,85	0,08			Valid & Reliable
	BUD5	23,54	1,01	0,03			Valid & Reliable
	BUD6	19,02	0,95	0,05			Valid & Reliable
	BUD7	23,54	0,88	0,1			Valid & Reliable
	BUD8	19,02	0,89	0,06			Valid & Reliable
	BUD9	18,93	0,86	0,08			Valid & Reliable
MOT	MOT1	4,36	0,89	0,13	0,98	0,68	Valid & Reliable
	MOT2	4,37	0,6	0,06			Valid & Reliable
	MOT3	4,29	0,89	0,05			Valid & Reliable
	MOT4	4,53	0,85	0,03			Valid & Reliable
	MOT5	4,98	0,85	0,04			Valid & Reliable
KIN	KIN1	12,29	0,91	0,1	0,98	0,76	Valid & Reliable
	KIN2	12,19	0,82	0,07			Valid & Reliable
	KIN3	15,73	0,95	0,12			Valid & Reliable
	KIN4	15,1	0,85	0,13			Valid & Reliable
	KIN5	17,01	0,89	0,04			Valid & Reliable
	KIN6	13,31	0,81	0,08			Valid & Reliable

Sumber : Hasil Data Olahan Penulis, 2017

4.2.2 Penilaian Kecocokan Model (Goodness of Fit)

GOF menunjukkan seberapa baik dan cocok model yang digunakan dalam merepresentasikan matriks kovarian pada indikator-indikator yang digunakan. Suatu indeks yang menunjukkan bahwa model adalah fit tidak memberikan jaminan bahwa model benar-benar fit.

Tabel 4.8 Goodness of Fit pada Model Struktural

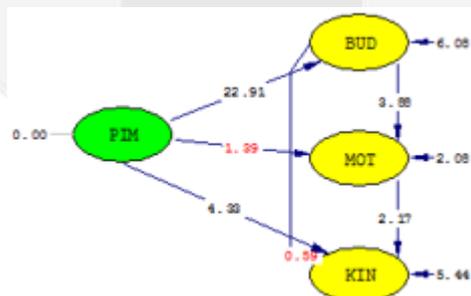
Goodness of Fit Indices	Cut-Off Value	Hasil Penelitian	Tingkat Kecocokan
<i>Absolute Fit Indices</i>			
χ^2 Significance Probability	≥ 0.05	P = 1.0	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.91	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.01	Good Fit
RMR	≤ 0.08	0.067	Good Fit
SRMR	≤ 0.08	0.065	Good Fit
Norm. Chi-Square (χ^2/DF)	< 3	1.07	Good Fit
<i>Incremental Fit Indices</i>			
NFI	≥ 0.90	0.99	Good Fit
TLI (NNFI)	≥ 0.90	1.00	Good Fit
CFI (RNI)	≥ 0.90	1.00	Good Fit
RFI	≥ 0.90	0.99	Good Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Good Fit
<i>Parsimony Fit Indices</i>			
AGFI	≥ 0.90	0.70	Poor Fit

Sumber : Hasil Data Olahan Penulis, 2017

Pada hasil penilaian GOF, kriteria cut-off value pada tabel 4.6 yang terdapat pada kategori *Absolute Fit Indices*, *Incremental Fit Indices* dan *Parsimony Fit Indices* telah disesuaikan dengan hasil penelitian ini maka terlihat bahwa tingkat kecocokan dari hasil penelitian kali ini mencapai tingkat *Good Fit* kecuali pada AGFI menunjukkan *poor fit* yang berarti dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini kecocokan seluruh modelnya sudah baik.

4.2.3 Uji Hipotesis

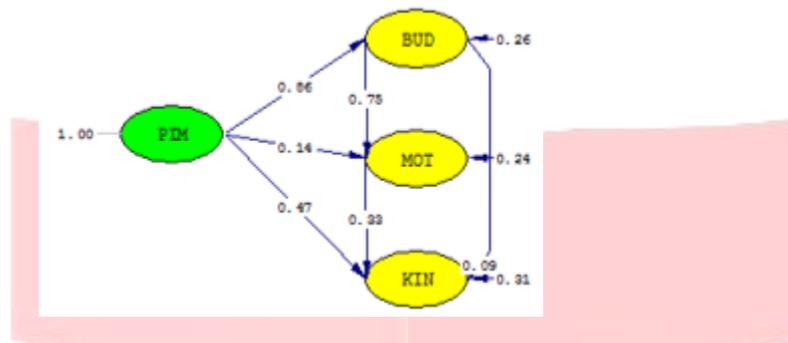
Uji hipotesis pada penelitian ini ditentukan dengan signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel sesuai dengan hipotesis yang sudah dibuat. Signifikansi dapat dilihat dengan nilai-T pada hasil keluaran LISREL. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% pada penelitian ini, hipotesis akan diterima apabila nilai-T lebih besar dari 1.96 atau lebih kecil dari -1.96. Nilai-T pada Model Penelitian dijelaskan dalam Gambar 4.8.



Gambar 4.5 Nilai-T Pada Model Penelitian

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2018

Gambar 4.7 menunjukkan nilai-T pada setiap hubungan antar variabel pada penelitian ini yang didapat dari program LISREL. Angka yang berwarna hitam menunjukkan nilai-T yang bernilai lebih dari 1.96, dengan kata lain hubungan antar variabel yang berpengaruh signifikan. Sebaliknya, nilai-T berwarna merah menunjukkan hubungan antar variabel yang tidak signifikan.



Gambar 4.6 Koefisien Regresi Pada Model Penelitian

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2018

Kekuatan hubungan antar variabel pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.6. Pada penelitian ini, seluruh hubungan antar variabel arah pengaruhnya ada yang memiliki pengaruh positif dan pengaruh negatif.

Hubungan antar variabel yang terdapat pada suatu model penelitian akan membentuk suatu persamaan struktural (Widodo & Octaviany, 2016). Penelitian ini menghasilkan tiga persamaan struktural:

$$\text{BUD} = 0.86 * \text{PIM}, \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74$$

4.2.4 Perhitungan Efek Dekomposisi

Suatu variabel dapat dipengaruhi variabel lain secara tidak langsung melalui variabel perantara (Ghozali & Fuad, 2005:107-108).

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Efek Dekomposisi

Efek Dekomposisi	Koefisien Regresi	Nilai-T	Keterangan
PIM +-> BUD -> MOT	0.16	3.90	Signifikan
PIM +-> BUD -> KIN	0.10	3.31	Signifikan

4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Tabel 4.10 Nilai-T dan Koefisien Regresi

Hipotesis	Koefisien Regresi	Nilai-T	Hasil
H1 : PIM +-> MOT	0.14	1.39	H1 Ditolak
H2 : PIM +-> KIN	0.47	4.33	H2 Diterima
H3 : PIM +-> BUD	0.86	22.91	H3 Diterima
H4 : BUD +-> MOT	0.75	3.88	H4 Diterima
H5 : BUD +-> KIN	0.09	0.39	H5 Ditolak
H6 : MOT +-> KIN	0.33	2.17	H6 Diterima

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017

H1 : *Islamic Leadership Implementation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Working Motivation*.

H2 : *Islamic Leadership Implementation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Employee Performance*.

H3 : *Islamic Leadership Implementation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Organization Culture*

H4 : *Islamic Organization Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Working Motivation*.

H5 : *Islamic Organization Culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Employee Performance*.

H6 : *Islamic Working Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Employee Performance*

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

- Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai-T sebesar 12.65 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.77.
- Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai-T sebesar 5.64 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.38.

3. Disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai-T sebesar 5.89 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.56.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Pada variabel Implementasi kepemimpinan Islami pada Yayasan Al Muslim sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,87, yaitu “Menurut saya oimoinan yayasan jujur dalam menangani keuangan”. Dalam hal ini karyawan Yayasan Al Muslim berpersepsi bahwa belum melakukan kejujuran dalam menangani keuangan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi kepala Yayasan beserta jajaran pemimpin lainnya untuk lebih terbuka dalam persoalan keuangan.
2. Pada variabel Budaya berorganisasi Islami pada Yayasan Al Muslim sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,85, yaitu “Menurut saya , pemimpin yayasan membangun hubungan baik dengan para karyawan”. Dalam hal ini karyawan Yayasan Al Muslim selaku responden penyebaran kuesioner berpersepsi bahwa pemimpin yayasan belum cukup membangun hubungan baik dengan para karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi kepala Yayasan beserta jajaran pemimpin lainnya untuk menerapkan budaya saling dekat dengan semua unit dan divisi kerja.
3. Pada variabel Motivasi kerja Islami Islami pada Yayasan Al Muslim sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,6, yaitu “Menurut saya, pemimpin yayasan antusias dalam meningkatkan efisiensi”. Dalam hal ini karyawan Yayasan Al Muslim selaku responden penyebaran kuesioner berpersepsi bahwa pemimpin yayasan belum cukup meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian bagi kepala Yayasan beserta jajaran pemimpin lainnya.
4. Pada variabel Kinerja karyawan Islami pada Yayasan Al Muslim sudah baik, akan tetapi masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah sebesar 0,81, yaitu “Saya rajin memberikan sedekah”. Dalam hal ini karyawan Yayasan Al Muslim selaku responden penyebaran kuesioner berpersepsi bahwa dirinya belum cukup rajin untuk bersedekah. Hal ini harus menjadi perhatian bagi kepala Yayasan beserta jajaran pemimpin lainnya serta keryawannya.

5.5.2 Saran Teoritis

1. Objek yang dianalisis pada penelitian ini hanya menganalisis Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Dan Budaya Berorganisasi Islami Dalam Memotivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat menganalisis pengaruh lain yang lebih ke arah siswa sebagai sasaran penelitiannya.
2. Mayoritas pada penelitian ini adalah karyawan atau pekerja. Penelitian berikutnya diharapkan memiliki mayoritas penelitian mencakup semua kalangan yang lebih luas lagi termasuk siswa, mahasiswa sampai dengan kayawan.
3. Diharapkan pada penelitian berikutnya, responden diberi penjelasan terlebih dahulu agar ketika mengisi kuesioner tidak rancu.

Daftar Pustaka

- Ahmed, I., n.d. A Review of Islamic Leadership 7.
- Ghozali, I., & Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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* 15.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Tabyshalieva, A., 2006. Promoting human security: ethical, normative and educational frameworks in Central Asia; 2006 111.
- Widodo, T. (2015). *The effect of transformative IT capability on sustainable competitive advantage. In Information and Communication Technology (ICoICT), 2015 3rd International Conference on* (pp. 352–357). IEEE.
- Ichwan, R. M., & Widodo, T. (2018). Ateseden Motivasi Intrinsik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (studi kasus Pada Karyawan Telkom University). *eProceedings of Management*, 5(2)