

DISERTASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH
DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN**



AGUS SALIM H.R.

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH
DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Telah Dipertahankan di Hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada Tanggal 30 Agustus 2013**

Oleh:

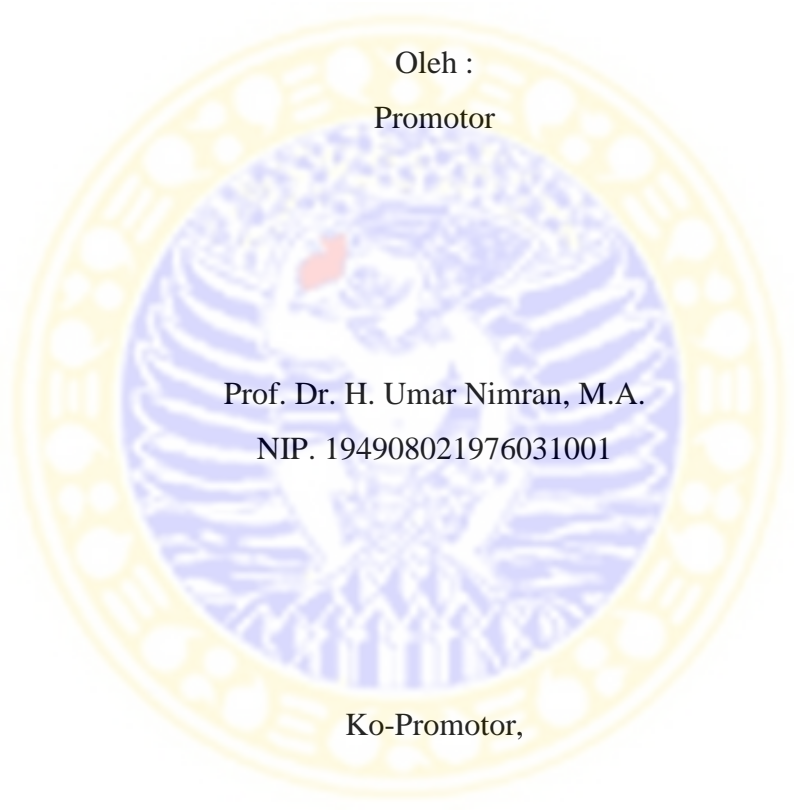
**AGUS SALIM H.R.
NIM. 090710207D**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

DISERTASI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 30 AGUSTUS 2013

Oleh :
Promotor



Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A.
NIP. 194908021976031001

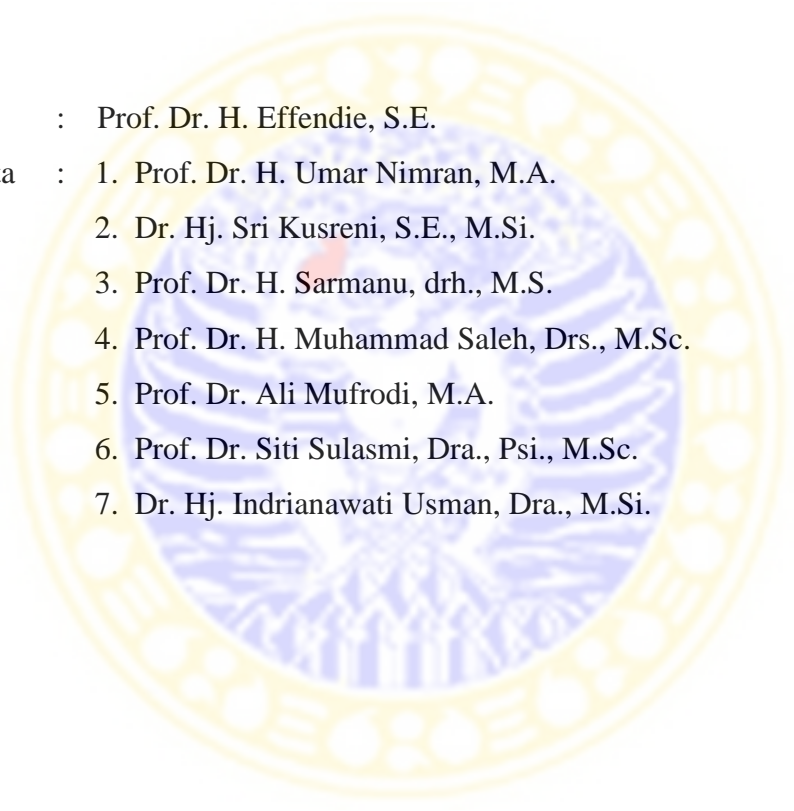
Ko-Promotor,

Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si.
NIP. 130541826

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Telah Diuji Pada Ujian Tertutup

Tanggal 30 Agustus 2013

- 
- Ketua : Prof. Dr. H. Effendie, S.E.
- Anggota : 1. Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A.
2. Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si.
3. Prof. Dr. H. Sarmanu, drh., M.S.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Saleh, Drs., M.Sc.
5. Prof. Dr. Ali Mufrodi, M.A.
6. Prof. Dr. Siti Sulasmi, Dra., Psi., M.Sc.
7. Dr. Hj. Indrianawati Usman, Dra., M.Si.

Ditetapkan Dengan Surat Keputusan Direktur
Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Nomor : 918/UN3.8/PPd/2013

Tanggal 19 Agustus 2013

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucap puji syukur *alhamdulillah* ke hadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tidak terhingga berupa kesempatan saya mengikuti studi ini sampai dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Salam dan shalawat semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Serta saudara – saudara kita semua kaum muslimin agar mendapat syafaat beliau Nabi Muhammad SAW kelak di *yaumul akhir*, amin amin ya robbal alamin.

Disertasi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi kerja Dan Kinerja karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank-bank Syari'ah Di Kota Makassar Sulawesi Selatan, merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Penyelesaian penulisan disertasi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan dan doa restu dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menghaturkan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan kepada :

Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A. selaku Promotor yang secara berkesinambungan dan penuh dengan kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, dan pengarahan sampai selesainya penyusunan disertasi ini.

Ibu Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E.,M.Si., sebagai Ko-Promotor yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran selama studi berlangsung sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Menteri Pendidikan Nasional, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Muslich Anshori, S.E., M.Sc,Ak. selaku Penasehat Akademik yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran khususnya dari berbagai masalah yang saya hadapi mulai dalam preses penulisan disertasi ini, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. H.A. Fasich, Apt. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Prof. Dr. Hj. Sri Hayati, S.H., M.S. atas kesempatan dan fasilitas yang sangat representatif yang diberikan sehingga saya dapat mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Dr. Moh. Nasih, S.E., M.T., Ak.,C.M.A. selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas segala fasilitas serta arahan-arahan sehingga saya dapat memacu diri untuk segera menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, S.E. selaku perintis dan mantan Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas

Airlangga atas kesempatan dan fasilitas serta kebijakan-kebijakannya sehingga saya dapat lebih semangat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Segecap dosen penguji penilaian naskah disertasi dan kelayakan sebagai berikut: Prof. Dr. H. Umar Nimran, M.A., Dr. Hj. Sri Kusreni, S.E., M.Si., Prof. Dr. H. Muslich Anshori, S.E., M.Si., Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, S.E., M.Si., Ak., Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi, Dra., P.Si., M.Sc., Prof. Dr. H. Ali Mufrodi, M.A., Dr. Hj. Indrianawati Usman, Dra., M.Si., Dr. H. Bustani Berachim, Drs. Ec., serta para dosen pengajar pada Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan disertasi yang saya tulis, baik proposal, maupun hasil penelitian yang menjadi materi dalam penyusunan Disertasi dan memberikan wawasan yang luas tentang Ilmu Ekonomi Islam.

Disamping itu juga disampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Khumaidi beserta seluruh staf administrasi Pascasarjana Program Doktor, Jurusan dan Program studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Airlangga Surabaya yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu .

Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd, Ketua Badan Pelaksana Harian (BPH) Unismuh Makassar : Ir. H.M. Syaiful Saleh, M.Si., dan Wakil Rektor I Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M. dan Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A. yang telah banyak memberi motivasi dan kebijakan untuk mengikuti pendidikan dan studi S.3 Ekonomi Islam di Universitas Airlangga., disamping itu khusus teman-teman S.3 tidak sedikit kontribusinya ucapan terima kasih yang tidak terhingga.

Terhadap kedua orang tuaku tercinta yang sangat saya muliakan, ayahanda Harrang (alm) dan ibunda Sari'nai (alm) yang telah menanamkan pentingnya pendidikan bagi putranya dan selalu memberikan semangat dan do'a tentang anaknya yang menjalani hidup dan kehidupan, pendidikan menghadapi banyak masalah semua itu adalah suatu perjuangan, sehingga harus berpikir keras, kerja keras, belajar keras dan sabar untuk mencapai suatu yang sangat berharga dan mulia.

Kepada istriku tercinta Asriati Abbas, S.E., M.Si. yang senantiasa mendoakan, memberi dorongan dengan penuh kesetiaan, kesabaran, pengorbanan, dan selalu mendampingi baik dalam keadaan suka maupun duka, semoga Allah SWT memberikan balasan sebagai amal shaleh, amin. Dengan rasa syukur kepada anak-anakku; pertama, Icha Muchlisa Agussalim, kedua, Muhammad Ilham Agussalim, yang ketiga Muh. Ikram Agussalim (alm) telah memberikan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan, yang selalu menanyakan kapan studinya selesai.

Akhirnya, sekali lagi saya menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tinggiya kepada semua pihak yang telah membantu dengan penuh keikhlasan mulai dari awal program sampai dengan selesainya penulisan disertasi ini. Semoga amal baik bapak dan ibu serta saudara sekalian mendapat balasan dari Allah SWT, dilapangkan rejekinya dan selalu dalam *ridho*-Nya.

Amein ya Robbal 'alamin.

RINGKASAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARI'AH DI KOTA
MAKASSAR SULAWESI SELATAN**

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan pada bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Studi ini dilakukan dengan menggunakan paradigma Qur'ani dan dengan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, kualitatif dan *kasyf*. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan mengumpulkan data menggunakan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan dan pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 bank syariah di Kota Makassar Sulawesi Selatan yang berjumlah 139 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptip dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan, dimana diperoleh data variabel kepemimpinan islami bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar Sulawesi Selatan telah menjalankan kepemimpinan secara Islami dan secara *Kaffah*.

Variabel budaya organisasi Islami diperoleh data bahwa bank syari'ah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Kemudian variabel motivasi kerja diperoleh data bahwa karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki motivasi kerja yang baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki kinerja yang baik dan variabel kesejahteraan karyawan didapatkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan pada bank syari'ah yang ada di kota Makassar memiliki tingkatan yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi kerja dalam diri karyawan. Bahwa adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan. Selain itu adanya komitmen dari pimpinan yang selalu ingin mengembangkan perusahaan dan karyawannya bukan hanya dari sisi kesejahteraan tapi juga bagaimana mengembangkan kemampuan dari institusi atau perusahaan sehingga karyawan dan pimpinan berorientasi pada tujuan tersebut.

Kemudian adanya penerapan budaya organisasi Islami dalam perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua

pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari organisasi Islami terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dan fokus dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan Islami tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun kepemimpinan Islami mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu secara langsung didorong oleh motivasi kerja yang baik dikarenakan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya peran budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari karyawan. Selain itu adanya komitmen dari organisasi Islami yang selalu ingin mengembangkan karyawan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Islami tidak secara langsung mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja yang dimotivasi oleh pimpinan dikarenakan adanya meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja dari karyawan yang secara langsung dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan karena perspsi terhadap kepemimpinan Islami yang diterapkan secara *kaffah*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi Islami yang baik tidak secara langsung akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung didorong oleh adanya budaya organisasi Islami. Namun kesejahteraan dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja karyawan karena adanya motivasi kerja yang baik yang didorong oleh adanya budaya organisasi Islami yang baik dalam perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya meningkatnya kinerja akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Dan penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya hasil kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya kesejahteraan karena adanya dorongan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

خلاصة البحث

تأثير الرئاسة الإسلامية والتكليف بمنظمتها في حث الموظفين وكفائتهم على العمل ورعاوتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار سولاويسي الجنوبية

تهدف الدراسة في هذه الرسالة إلى التحليلات والاختبارات عن تأثير الرئاسة الإسلامية وثقافة تنسيق العمل الإسلامي في دخل الموظفين ورفاهيتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار. ونوعيات المدروس في هذا البحث هي الرئاسة الإسلامية وثقافة تنسيق عمل الموظفين ودافع عملهم وكيفية عملهم ورفاهيتهم.

يستخدم هذا البحث المفهوم القرآني بالتقريب الكمي والكشفي، ونوعه هو البحث عن النظرة العامة في جمع المعلومات بطريقة تقديم قائمة الأسئلة (البيانات). أما وحدة التحليل في هذا البحث فهي أفراد الموظفين ومديروهم ورؤسائهم.

والنماذج في هذا البحث هي الموظفون في ستة بنوك إسلامية بمدينة مكاسار وعددهم 139 نسمة.

يستخدم البحث التحليل الإحصائي والوصفي بالاعتماد على النتيجة المعدلة من جميع الدلائل في نوعيات المدروس، ويقصد بها تقديم الصورة عن الدلائل التي تنشأ منها مفهوم نوع البحث بشكل كلي حيث يظهر منها الإدراك عن نوعية الرئاسة الإسلامية التي تدل على أن جميع رؤساء البنوك الإسلامية ومديريهم بمدينة مكاسار قد نفذوا الرئاسة الإسلامية كافة.

يدرك من نوعية ثقافة تنسيق العمل الإسلامي أن البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار قد نفذت ثقافة تنسيق العمل تنفيذًا جيدًا، أما الإدراك عن نوعية باعث العمل فيعرف منها أن الموظفين في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار يتكفون بدافع العمل متمتعين به جيدًا. ثم يدرك من نوعية كيفية العمل للموظفين في

البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار أن لهم كيفية العمل الجيدة كما يعرف من نوعية رفاهية الموظفين أن رفاهيتهم في البنوك الإسلامية بمدينة مكاسار في مستوى جيد.

تدل نتيجة البحث على أن للمدير الإسلامي الجيد دورا في ترقية باعث عمل الموظفين. يتحقق باعث عمل الموظفين في إنجاز جميع الأعمال إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب بوجود ثقة الموظفين بمديرهم وعزمه في تنمية الشركة والموظفين ليس فقط من ناحية الرفاهية فحسب بل من ناحية ترقية كفاءات الشركة والموظفين.

تنفيذ ثقافة تنسيق العمل الإسلامي في الشركة ينشئ باعث عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم. البحث يؤكد أنه تحقق باعث عمل الموظفين في إنجاز جميع أعمالهم إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب لوجود الأمانة من قبل الشركة على الموظفين كما أن جو الاستقرار والهدوء في الشركة يعطى الموظفين الشعور بالاطمئنان لينجزوا أعمالهم.

الرئاسة الإسلامية لا تسهم في رفع مستوى كيفية عمل الموظفين لكن الرئاسة الإسلامية تسهم في إنشاء باعث عمل الموظفين الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى كيفية عمل الموظفين. والأمر المتوقع من محل البحث يدل على أن كيفية عمل الموظفين في إنجاز أعمالهم إنجازا جيدا وفي وقت مطلوب يدفعها باعث العمل الجيد و يتحقق باعث العمل لوجود الرئاسة الإسلامية التي يطبقها الرؤساء والمديرون.

وتدل نتيجة البحث أيضا على أن الثقافة الإسلامية الجيدة في تنسيق العمل ترفع مستوى كيفية عمل الموظفين. فالبحث يؤكد أن ارتفاع كيفية عمل الموظفين في إنجاز الأعمال إنجازا جيدا يتحقق لوجود جو الاستقرار والهدوء في العمل وكذلك لوجود العزم من قبل الشركة في تطوير الموظفين.

ويدل البحث بعد ذلك على أن باعث العمل الجيد يرفع مستوى كيفية عمل الموظفين. وتتحقق كيفية عمل الموظفين في إنجاز الأعمال إنجازا جيدا لوجود الرغبة في قضاء احتياجاتهم

وتدل نتيجة البحث أيضا على أن الرئاسة الإسلامية لا تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى رفاهية الموظفين لكن رفاهية الموظفين من الإمكان ترتفع بسبب ارتفاع كيفية العمل التي يدفعها الرؤساء والمديرون. فارتفاع مستوى رفاهية الموظفين لا تدفعه الرئاسة الإسلامية بشكل مباشر إلا أن رفاهية الموظفين ترتفع بارتفاع كيفية العمل الذي يتحقق لوجود باعث العمل ، و باعث عمل الموظفين يتحقق لوجود الرئاسة الإسلامية التي ينفذها الرؤساء والمديرون كافة.

وتدل نتيجة البحث كذلك على أن الثقافة الجيدة في تنسيق العمل لا تؤثر بشكل مباشر في رفع مستوى رفاهية الموظفين. البحث يدل على أن ارتفاع رفاهية الموظفين لا تدفعه ثقافة تنسيق العمل بشكل مباشر لكن الرفاهية تتأثر بارتفاع كيفية عمل الموظفين الذي يتحقق لوجود باعث العمل الجيد. وهذا باعث تدفعه الثقافة الجيدة في تنسيق العمل في الشركة.

ويدل البحث بعد ذلك على أن ارتفاع كيفية العمل يدفع ارتفاع رفاهية الموظفين. فالبحث يؤكد أن ارتفاع رفاهية الموظفين في إنجاز جميع الأعمال تدفعه نتيجة العمل الجيدة كما أن ارتفاع الرفاهية يتحقق لوجود الدافع الذاتي في قضاء احتياجات الموظفين.

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Syari'ah Di Kota Makassar Sulawesi Selatan

Tujuan studi ini adalah untuk menghasilkan atau mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi, Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan, Studi ini menggunakan variabel eksogen Kepemimpinan Islami (X_1), dan Budaya Organisasi Islami (X_2), sedangkan variabel intervening adalah motivasi kerja karyawan (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2). Adapun variabel endogen adalah kesejahteraan karyawan (Y_3). Studi ini dilakukan pada sepuluh bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Populasi dalam studi ini adalah 250 orang karyawan, jumlah sampel yang diperoleh 139 orang karyawan. Data diolah dan analisis analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan diuji dengan asumsi normalitas dengan metode AMOS 18.

Hasil studi ini secara kuantitatif, kepemimpinan Islami dalam aplikasinya dari sepuluh institusi bank syari'ah memiliki pengaruh positif sangat signifikan terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi Islami memiliki pengaruh positif sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang menarik perhatian peneliti dari hasil analisis data adalah pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan negatif dan tidak signifikan, disamping juga pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kesejahteraan karyawan negatif tidak signifikan sedang pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan positif tidak signifikan.

Dari temuan ini maka peran pimpinan-pimpinan dan karyawan bank syari'ah memfokuskan diri dapat bergerak memaksimalkan motivasi kerja yang dikembangkan sehingga kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang pesat maka, efeknya adalah kebutuhan karyawan pasti terpenuhi dengan sendirinya pula kesejahteraan karyawan bank-bank syari'ah akan tercapai. Maka kepemimpinan dan budaya organisasi Islami akan memiliki pengaruh yang sangat kuat positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan, maka karyawan dan pimpinan bank syari'ah sebagai variable antara ditumbuhkan atau ditingkatkan. Kemudian secara kualitatif syar'i dan intuitif/khasif pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami diaplikasikan secara *kaffah* pada bank-bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Temuan penting ini dari hasil studi adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan. Jadi hasil studi ini menunjukkan bahwa efektifitas pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Islami tersebut sangat tergantung pada kemampun pemimpin bank-bank syari'ah akan mampu mendorong efisiensi dan efektifitas institusi bank syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Kata kunci : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan serta Kesejahteraan Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Islamic Leadership and Organizational Practice on Motivation, Performance and Affluence of Islamic Bank Employees in Makassar, South Sulawesi

The objective of this study is to acquire or acknowledge the effect of Islamic leadership and organizational practice on motivation, performance and affluence of Islamic Bank Employees in Makassar, South Sulawesi. This study is performed by using Islamic Leadership (X1) and Islamic Organizational Practice (X2) as its exogenous variable while Motivation (Y1), Performance (Y2) and Affluence (Y3) of Islamic Bank Employees are its intervening variable. This study is carried out on ten Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi. The population of this study is 250 employees with samples taken from 139 employees. The data is processed and analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) analysis and tested using normality assumption of AMOS 18 method.

Quantitatively, the result of this study shows that Islamic leadership in its application on 10 Islamic banks has significant positive effect on motivation of the employees, while Islamic organizational practice also has significant positive effect on motivation of the employees. From the result of the analysis, it is interesting to point out that the Islamic leadership has insignificant negative effect on employees' motivation; Islamic organizational practice also has insignificant negative effect on employees' affluence while Islamic leadership has insignificant positive effect on employees' affluence.

Based on this result, it is advised that the leaders of Islamic banks shall focus on developing themselves in order to maximize the motivation of their employees which in turn shall also increase their performances. As consequence, these shall also increase the affluence of the employees allowing them to fulfill their needs. Islamic leadership and organizational practice have significant positive impacts on motivation, performance and affluence of Islamic banks, thus the employees and leaders as intermediate variables have to be trained better. Then, qualitatively and intuitively, the Islamic leadership and organizational practice shall be applied wholly on all Islamic banks in Makassar, South Sulawesi.

Important verdict of this study is that Islamic leadership and organizational practice have both positive and negative impacts on motivation, performance and affluence of the employees. The result of this study shows that the effectiveness of Islamic leadership and organizational practice strongly depends on the ability of the leaders to promote efficiency and effectiveness of Islamic bank institutions in Makassar, South Sulawesi.

Keywords: The Effect of Islamic Leadership and Organizational Practice on Motivation, Performance and Affluence of Islamic Bank Employees

مُسْتَخْصُ البَحْثِ

تَأْتِيرُ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكَّسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

الْهَدَفُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هُوَ الْكَشْفُ عَنْ تَأْتِيرِ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكَّسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ. يَسْتَعْمِدُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَتَقَلِّبِيَّةَ أَوْ الْمُنْغَيَّرِيَّةَ الْخَارِجِيَّةَ الْمُنْشَأَ وَهُوَ مُدْرِكُ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X1) وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X2) وَالْمَتَقَلِّبِيَّةَ النَّحْلِيَّةَ هِيَ حَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ (Y1) وَعَمَلُهُمْ (Y2). وَأَمَّا الْمَتَقَلِّبِيَّةُ الْبَاطِنِيَّةُ الْمُنْشَأُ فَهِيَ رَفَاهِيَّةُ الْمُوظَّفِينَ (Y3). جَرَى هَذَا الْبَحْثُ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكَّسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ الَّتِي يَتَكَوَّنُ مَوْظُفُوها مِنْ مِائَتَيْنِ وَخَمْسِينَ (250) نَسَمَةً ، وَعَدَدُ الْعَيِّنَةِ مِائَةً وَتِسْعَةً وَثَلَاثُونَ (139) مَوْظِفًا. حَلَّتِ الْوَتَائِقُ بِنَظَرِيَّةِ نَمُودَجِ الْمُعَادَلَةِ التَّرْكَيبِيَّةِ ، وَأَمَّا التَّحْقِيقُ فِيمَظَنَةِ الْحَالَةِ السَّوِيَّةِ يَاسْتَعْمَلُ مَنَهَجَ AMOS 18

النَّتِيْجَةُ الْكَمِيَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ – تَطْبِيئِيًّا – تُؤْتِرُ تَأْتِيرًا إِيْجَابِيًّا هَامًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ كَمَا تُؤْتِرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تَأْتِيرًا إِيْجَابِيًّا هَامًّا فِي عَمَلِهِمْ. وَقَدْ تَعَجَّبَ الْبَاحِثُ بِنَتِيْجَةِ تَحْلِيلِ الْوَتَائِقِ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ – إِدْرَاكِيًّا – تُؤْتِرُ فِي أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ تَأْتِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ كَمَا تُؤْتِرُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ – إِدْرَاكِيًّا – فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْتِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ. وَأَمَّا الرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ فَتُؤْتِرُ – إِدْرَاكِيًّا – فِي رَفَاهِيَّةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْتِيرًا إِيْجَابِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ.

– تَدُلُّ هَذِهِ النَّبِيْجَةُ عَلَى أَنَّ الرُّؤْسَاءَ فِي البُّنُوْكِ الْإِسْلَامِيَّةِ لَهُمْ دَوْرٌ هَامٌّ فِي تَرْقِيَةِ حَافِزِ الْعَمَلِ إِلَى الْحَدِّ الْأَعْلَى لِتَنْمِيَةِ أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِيْنَ. وَذَلِكَ يُؤَدِّي إِلَى وِفَاءِ احْتِيَاجَاتِهِمْ الْمَادِيَّةِ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ الْمَعْنَوِيَّةِ. فَالرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَاةُ مَنْظَمَتِهَا تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاكِيًّا - فِي حَفْزِ عَمَلِ الْمُوظَّفِيْنَ وَأَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيْرًا إِجْبَائِيًّا مُهِمًّا ، وَكَانَ الرُّؤْسَاءُ وَالْمُوظَّفُونَ فِي البُّنُوْكِ الْإِسْلَامِيَّةِ كَالْمُتَقَلِّبِيَّةِ - فِي مُسْتَوَى التُّمُوُّ وَالْبَرِّيْقَاءِ ، وَذَلِكَ التَّأْثِيْرُ يُمَكِّنُ تَطْيِيْبُهُ كَيْفِيًّا إِسْلَامِيًّا كَافَّةً بِالْحَدْسِ فِي البُّنُوْكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِيْنَةِ مَكْسَارِ سُوْلَاوَيْسِي الْجَنُوْبِيَّةِ.

النَّيْجَةُ الْمُهِمَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ وَتَقَاةَ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاكِيًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِيْنَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيْرًا إِجْبَائِيًّا وَسَلْبِيًّا ، وَفَعَالِيَّةُ هَذَا التَّأْثِيْرِ تَتَعَلَّقُ كَثِيْرًا بِكِفَاءَةِ رُؤْسَاءِ البُّنُوْكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِيْنَةِ مَكْسَارِ سُوْلَاوَيْسِي الْجَنُوْبِيَّةِ فِي تَدْبِيْرِ الْأُمُورِ لِلْحُصُولِ عَلَى الْفَعَالِيَّةِ الْمَذْكُورَةِ.

الكَلِمَاتُ الدَّلَالِيَّةُ : تَأْثِيْرُ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ ، وَتَقَاةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ إِدْرَاكِيًّا، وَحَافِزُ الْمُوظَّفِيْنَ عَلَى الْعَمَلِ ، وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِيْنَ ، وَرَفَاهِيَّةُ الْمُوظَّفِيْنَ

خُلاصَةُ الْبَحْثِ

تَأْتِيرُ الرَّئِيسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَقَاهِيَّتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

تُهَدَفُ الدِّرَاسَةُ فِي هَذِهِ الرَّسَالَةِ إِلَى التَّحْلِيلَاتِ وَالْإِحْتِبَارَاتِ عَنِ تَأْتِيرِ الرَّئِيسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي دَخْلِ الْمُوظَّفِينَ رَقَاهِيَّتَهُمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ. وَمُتَغَيَّرَاتِ الْمَدْرُوسِ فِي هَذَا الْبَحْثِ هِيَ الرَّئِيسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ وَالْحَافِزُ وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ وَرَقَاهِيَّتَهُمْ .

يَسْتُخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَفْهُومَ الْقُرْآنِيَّ بِالتَّقْرِيبِ الْكَمِّيِّ وَالْحَدْسِيِّ ، وَنَوْعُهُ هُوَ الْبَحْثُ عَنِ النَّظَرَةِ الْعَامَّةِ فِي جَمْعِ الْمَعْلُومَاتِ بِطَرِيقَةِ تَقْدِيمِ قَائِمَةِ الْأَسْئَلَةِ (الْبَيِّنَاتِ). أَمَّا وَحْدَةُ التَّحْلِيلِ فِي هَذَا الْبَحْثِ فَهِيَ أَفْرَادُ الْمُوظَّفِينَ وَمُدِيرُوهُمْ وَرُؤَسَاؤُهُمْ.

وَالْعَيْنَةُ فِي هَذَا الْبَحْثِ هِيَ الْمُوظَّفُونَ فِي سِتَّةِ بُنُوكِ إِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ وَعَدَدُهُمْ 139 نَسْمَةً.

يَسْتُخْدِمُ الْبَحْثُ التَّحْلِيلَ الْإِحْصَائِيَّ وَالْوَصْفِيَّ بِالاعْتِمَادِ عَلَى النَّبِيْجَةِ الْمُعَدَّلَةِ مِنْ جَمِيعِ الدَّلَائِلِ فِي نَوْعِيَّاتِ الْمَدْرُوسِ ، وَيَقْصِدُ بِهَا تَقْدِيمَ الصُّورَةِ عَنِ الدَّلَائِلِ الَّتِي يَنْشَأُ مِنْهَا مَفْهُومُ نَوْعِ الْبَحْثِ بِشَكْلِكُلِّيٍّ حَيْثُ يَظْهَرُ مِنْهَا الْإِدْرَاكُ عَنِ مُتَغَيَّرِيَّةِ الرَّئِيسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي تُدَلُّ عَلَى أَنَّ جَمِيعَ رُؤَسَاءِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَمُدِيرِيهِمْ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ قَدْ نَقَدُوا الرَّئِيسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ كَافَّةً.

يُذْرَكُ مِنْ مُتَغَيَّرِيَّةِ تَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ أَنَّ الْبُنُوكَ الْإِسْلَامِيَّةَ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ قَدْ نَقَدَتْ تَقَافَةَ الْمُنْظَمَةِ نَقْدًا جَيِّدًا، أَمَّا الْإِدْرَاكُ عَنِ مُتَغَيَّرِيَّةِ حَافِزِ الْعَمَلِ فَيُعْرَفُ مِنْهَا أَنَّ الْمُوظَّفِينَ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ يَتَكَلَّفُونَ بِحَافِزِ الْعَمَلِ مُتَمَعِّنِينَ بِهَجِيْدًا. ثُمَّ يُذْرَكُ مِنْ مُتَغَيَّرِيَّةِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ لِلْمُوظَّفِينَ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ

بِمَدِينَةِ مَكْسَارَ أَنَّ لَهُمْ أَنْظِمَةَ الْعَمَلِ الْجَيِّدَةِ كَمَا يُعْرَفُ مِنْ مُتَعَيِّرِيَةِ رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ
أَنَّ رَفَاهِيَتَهُمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارَ فِي مُسْتَوَى جَيِّدٍ.

تَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ عَلَى أَنَّ لِلْمُدِيرِ الْإِسْلَامِيِّ الْجَيِّدِ دَوْرًا فِي تَرْقِيَةِ حَافِزِ عَمَلِ
الْمُوظَّفِينَ. يَتَحَقَّقُ حَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ جَمِيعِ الْأَعْمَالِ إِنْجَازًا جَيِّدًا وَفِي
وَقْتِ مَطْلُوبِ يَوْجُودِ نَفَقَةِ الْمُوظَّفِينَ بِمُدِيرِهِمْ وَعَزْمِهِ فِي تَنْمِيَةِ الشَّرْكَةِ وَالْمُوظَّفِينَ
لَا مِنْ نَاحِيَةِ الرِّفَاهِيَةِ فَحَسْبُ بَلْ مِنْ نَاحِيَةِ تَرْقِيَةِ كَفَآءَاتِ الشَّرْكَةِ وَالْمُوظَّفِينَ أَيْضًا.

تَنْوِيْدُ ثَقَافَةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي الشَّرْكَةِ يُنْشِئُ حَافِزَ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ فِي
إِنْجَازِ أَعْمَالِهِمْ. يُوَكِّدُ الْبَحْثُ أَنَّهُ تَحَقَّقَ حَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ جَمِيعِ أَعْمَالِهِمْ
إِنْجَازًا جَيِّدًا وَفِي وَقْتِ مَطْلُوبِ يَوْجُودِ الْأَمَانَةِ مِنْ قِبَلِ الشَّرْكَةِ عَلَى الْمُوظَّفِينَ كَمَا
أَنَّ جَوَّ الْإِسْتِقْرَارِ وَالْهُدُوءِ فِي الشَّرْكَةِ يُعْطِي الْمُوظَّفِينَ الشُّعُورَ بِالْإِطْمِنَانِ
لِيُنْجِزُوا أَعْمَالَهُمْ.

الرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ لَا تُسَهِّمُ فِي رَفَعِ مُسْتَوَى كَيْفِيَّةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ لَكِنَّ
الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ تُسَهِّمُ فِي إِنْشَاءِ حَافِزِ عَمَلِهِمْ الَّذِي يُؤَدِّي إِلَى ارْتِفَاعِ مُسْتَوَى
أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ. وَالْأَمْرُ الْمَتَوَقَّعُ مِنْ مَحَلِّ الْبَحْثِ يَدُلُّ عَلَى أَنَّ أَنْظِمَةَ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ
فِي إِنْجَازِ أَعْمَالِهِمْ إِنْجَازًا جَيِّدًا وَفِي وَقْتِ مَطْلُوبِ يَدْفَعُهَا حَافِزُ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ
وَيَتَحَقَّقُ حَافِزُ الْعَمَلِ بِوَجُودِ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي يُطَبِّقُهَا الرُّؤَسَاءُ وَالْمُدِيرُونَ.

وَتَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ أَيْضًا عَلَى أَنَّ الثَّقَافَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ الْجَيِّدَةَ فِي تَنْسِيقِ
الْعَمَلِ تَرْفَعُ مُسْتَوَى حَافِزِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ. فَالْبَحْثُ يُوَكِّدُ أَنَّ ارْتِفَاعَ أَنْظِمَةِ عَمَلِ
الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ الْأَعْمَالِ إِنْجَازًا جَيِّدًا يَتَحَقَّقُ بِوَجُودِ جَوِّ الْإِسْتِقْرَارِ وَالْهُدُوءِ فِي
الْعَمَلِ وَبِوَجُودِ الْعَزْمِ مِنْ قِبَلِ الشَّرْكَةِ فِي تَطْوِيرِ الْمُوظَّفِينَ.

وَيَدُلُّ الْبَحْثُ بَعْدَ ذَلِكَ عَلَى أَنَّ حَافِزَ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ يَرْفَعُ مُسْتَوَى أَنْظِمَةِ عَمَلِ
الْمُوظَّفِينَ. وَتَتَحَقَّقُ أَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِنْجَازِ الْأَعْمَالِ إِنْجَازًا جَيِّدًا بِوَجُودِ
الرَّغْبَةِ فِي قِضَاءِ اِحْتِيَاجَاتِهِمْ

وَتَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ أَيْضًا عَلَى أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ لَا تُسَهِّمُ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ فِي رَفَعِ مُسْتَوَى رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ لَكِنَّ رَقَاهِيَةَ الْمُوظَّفِينَ مِنَ الْإِمْكَانِ تَرْتَفِعُ بِسَبَبِ ارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ الَّتِي يَدْفَعُهَا الرُّؤَسَاءُ وَالْمُدِيرُونَ. فَارْتِفَاعُ مُسْتَوَى رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ لَا تَدْفَعُهُ الرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةَ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ إِلَّا أَنْ رَقَاهِيَةَ الْمُوظَّفِينَ تَرْتَفِعُ بِارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ الَّتِي يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ الْحَافِزِ، وَهُوَ يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الَّتِي يُنْقِذُهَا الرُّؤَسَاءُ وَالْمُدِيرُونَ كَافَّةً.

وَتَدُلُّ نَتِيجَةُ الْبَحْثِ كَذَلِكَ عَلَى أَنَّ تَقَافَةَ الْمُنْظَمَةِ الْجَيِّدَةِ لَا تُؤَثِّرُ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ فِي رَفَعِ مُسْتَوَى رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ. الْبَحْثُ يَدُلُّ عَلَى أَنَّ ارْتِفَاعَ رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ لَا تَدْفَعُهُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ بِشَكْلِ مُبَاشِرٍ لَكِنَّ الرَقَاهِيَةَ تَتَأَثَّرُ بِارْتِفَاعِ أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ الَّتِي يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ حَافِزِ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ. وَهَذَا الْحَافِزُ تَدْفَعُهُ تَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْجَيِّدَةِ فِي الشَّرْكَةِ.

وَيَدُلُّ الْبَحْثُ بَعْدَ ذَلِكَ عَلَى أَنَّ ارْتِفَاعَ أَنْظِمَةِ الْعَمَلِ يَدْفَعُ ارْتِفَاعَ رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ. فَالْبَحْثُ يُؤَكِّدُ أَنَّ ارْتِفَاعَ رَقَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ فِي إِجْزَارِ جَمِيعِ الْأَعْمَالِ تَدْفَعُهُ نَتِيجَةُ الْعَمَلِ الْجَيِّدِ كَمَا أَنَّ ارْتِفَاعَ الرَقَاهِيَةِ يَتَحَقَّقُ بِوُجُودِ الدَّافِعِ الدَّائِي فِي قِضَاءِ احْتِيَاجَاتِ الْمُوظَّفِينَ.

مُسْتَخْلَصُ الْبَحْثِ

تَأْثِيرُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَاةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَفَاهِيَتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ

الْهَدَفُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هُوَ الْكَشْفُ عَنْ تَأْثِيرِ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَتَقَاةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَرَفَاهِيَتِهِمْ فِي الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ. يَسْتَخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمُنْقَلَبِيَّةَ أَوْ الْمُنْعَرِيَّةَ الْخَارِجِيَّةَ الْمُنْشَأَ وَهُوَ مُدْرِكُ الرَّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X1) وَتَقَاةِ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ (X2) وَالْمُنْقَلَبِيَّةَ التَّحْلِيلِيَّةَ هِيحَافِزُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ (Y1) وَعَمَلُهُمْ (Y2). وَأَمَّا الْمُنْقَلَبِيَّةُ الْبَاطِنِيَّةُ الْمُنْشَأُ فَهِيَ رَفَاهِيَةُ الْمُوظَّفِينَ (Y3). جَرَى هَذَا الْبَحْثُ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِمَدِينَةِ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ الَّتِي يَتَكَوَّنُ مَوْظُفُوهَا مِنْ مِائَتَيْنِ وَخَمْسِينَ (250) نَسَمَةً ، وَعَدَدُ الْعِيْنَةِ مِائَةً وَتِسْعَةً وَتَلَاوُونَ (139) مَوْظُفًا. حُلَّتِ الْوَتَائِقُ بِنَظَرِيَّةِ نَمُودَجِ الْمُعَادَلَةِ التَّرْكَيبِيَّةِ ، وَأَمَّا التَّحْقِيقُ فَبِمَظَنَّةِ الْحَالَةِ السَّوِيَّةِ بِاسْتِعْمَالِ مَنَهَجِ AMOS 18

النَّيْجَةُ الْكَمِيَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ فِي عَشْرَةِ الْبُنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ - تَطْبِيقِيًّا - تُؤَثِّرُ تَأْثِيرًا إِبْجَائِيًّا هَامًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَاةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تَأْثِيرًا إِبْجَائِيًّا هَامًّا فِي عَمَلِهِمْ. وَقَدْ تَعَجَّبَ الْبَاحِثُ بِنَيْجَةِ تَحْلِيلِ الْوَتَائِقِ أَنَّ الرَّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ - إِدْرَاكِيًّا - تُؤَثِّرُ فِي أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ كَمَا تُؤَثِّرُ تَقَاةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا سَلْبِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ. وَأَمَّا الرَّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ فَتُؤَثِّرُ - إِدْرَاكِيًّا - فِي رَفَاهِيَةِ الْمُوظَّفِينَ تَأْثِيرًا إِبْجَائِيًّا غَيْرَ مُهِمٍّ.

– تَدُلُّ هَذِهِ النَّيْجَةُ عَلَى أَنَّ الرُّؤَسَاءَ فِي البُّنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ لَهُمْ دَوْرٌ هَامٌّ فِي تَرْقِيَةِ حَافِزِ الْعَمَلِ إِلَى الْحَدِّ الْأَعْلَى لِتَنْمِيَةِ أَنْظِمَةِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ. وَذَلِكَ يُؤَدِّي إِلَى وَفَاءِ اِحْتِيَاجَاتِهِمُ الْمَادِّيَّةِ وَرَقَاهِيَّتِهِمُ الْمَعْنَوِيَّةِ. فَالرِّئَاسَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ وَتَقَافَةُ مَنْظَمَتِهَا تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاقِيًّا- فِي حَفْزِ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ وَأَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَقَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إِجَابِيًّا مُهِمًّا ، وَكَانَ الرُّؤَسَاءُ وَالْمُوظَّفُونَ فِي البُّنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ كَالْمُتَقَلِّبِيَّةِ- فِي مُسْتَوَى التَّمَوُّ وَالرِّتْقَاءِ ، وَذَلِكَ التَّأْثِيرُ يُمَكِّنُ تَطْبِيقَهُ كَيْفِيًّا إِسْلَامِيًّا كَافَّةً بِالْحَدْسِ فِي البُّنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ يَمَدِينَةَ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ.

النَّيْجَةُ الْمُهْمَّةُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ هِيَ أَنَّ الرِّئَاسَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ وَتَقَافَةَ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ تُؤَثِّرَانِ إِدْرَاقِيًّا فِي حَفْزِ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ وَفِي أَنْظِمَةِ عَمَلِهِمْ وَرَقَاهِيَّتِهِمْ تَأْثِيرًا إِجَابِيًّا وَسَلْبِيًّا ، وَفَعَالِيَّةُ هَذَا التَّأْثِيرِ تَتَعَلَّقُ كَثِيرًا بِكَفَاءَةِ رُؤَسَاءِ البُّنُوكِ الْإِسْلَامِيَّةِ يَمَدِينَةَ مَكْسَارِ سُولَاوَيْسِي الْجَنُوبِيَّةِ فِي تَدْبِيرِ الْأُمُورِ لِلْحُصُولِ عَلَى الْفَعَالِيَّةِ الْمَذْكُورَةِ.

الكلمات الدلالية : تَأْثِيرُ الرِّئَاسَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ ، وَتَقَافَةُ الْمُنْظَمَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ إِدْرَاقِيًّا، وَحَافِزُ الْمُوظَّفِينَ عَلَى الْعَمَلِ، وَأَنْظِمَةُ عَمَلِ الْمُوظَّفِينَ ، وَرَقَاهِيَّةُ الْمُوظَّفِينَ

RINGKASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA SERTA KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Studi dalam disertasi ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap pendapatan dan kesejahteraan karyawan bank syariah di Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islami, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menggunakan paradigma Qur'ani dengan pendekatan kuantitatif dan kasyf. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan mengumpulkan data menggunakan daftar pertanyaan (questionnaire) dan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan dan pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 bank syariah di Kota Makassar di Sulawesi Selatan yang berjumlah 139 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan, dimana didapatkan persepsi terhadap variabel kepemimpinan islami bahwa para pimpinan bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan kepemimpinan Islami secara Kaffah.

Variabel budaya organisasi islami didapatkan bahwa bank syariah yang ada di kota Makassar telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Kemudian persepsi terhadap variabel motivasi didapatkan bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki motivasi yang baik. Variabel kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki kinerja yang baik dan variabel kesejahteraan karyawan didapatkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan pada bank syariah yang ada di kota Makassar memiliki tingkatan yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran pemimpin islami yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dalam diri karyawan. Bahwa adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari karyawan terhadap pimpinan. Selain itu adanya komitmen dari pimpinan yang selalu ingin mengembangkan perusahaan dan karyawannya bukan hanya dari sisi kesejahteraan tapi juga bagaimana mengembangkan kemampuan dari perusahaan dan karyawan tersebut.

Kemudian adanya penerapan budaya organisasi Islami dalam perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan adanya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu karena didorong oleh adanya kepercayaan dari organisasi terhadap karyawan. Selain itu adanya suasana yang

aman dan nyaman di perusahaan tersebut membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan Islami tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun kepemimpinan Islami mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu secara langsung didorong oleh motivasi bekerja yang baik dikarenakan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya peran budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik karena didorong oleh adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dari karyawan. Selain itu adanya komitmen dari organisasi yang selalu ingin mengembangkan karyawan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan adanya kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Islami tidak secara langsung mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja yang dimotivasi oleh pimpinan dikarenakan adanya meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung dipengaruhi dengan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan, namun kesejahteraan karyawan dapat meningkat karena adanya peningkatan kinerja dari karyawan yang secara langsung dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi dari karyawan karena gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan secara kaffah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik tidak secara langsung akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan tidak secara langsung didorong oleh adanya budaya organisasi. Namun kesejahteraan dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja karyawan karena adanya motivasi kerja yang baik yang didorong oleh adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya meningkatnya kinerja akan mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan. Dan penelitian menunjukkan meningkatnya kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya karena didorong oleh adanya hasil kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya kesejahteraan karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------------------|-----------|
| Lembar Sampul Depan..... | i |
| Lembar Sampul Dalam | ii |
| Lembar Pengesahan | iii |
| Lembar Penetapan Panitia Penguji..... | iv |
| Ucapan Terima Kasih | v |
| Ringkasan | vii |
| Summary | ix |
| Khulasyatulba'sya..... | xi |
| Abstrak | xiv |
| Abstract | xv |
| Tajrid..... | xvi |
| DAFTAR ISI..... | xviii |
| DAFTAR TABEL..... | xxii |
| DAFTAR GAMBAR | xxiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 23 |
| 1.3. Tujuan Studi | 25 |
| 1.4. Manfaat Studi | 26 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 28 |
| 2.1 Landasan Teori | 28 |

| | | |
|--------------|--|------------|
| 2.1.1. | Kepemimpinan Islami | 28 |
| 2.1.2. | Budaya Organisasi Islami | 37 |
| 2.1.3. | Motivasi Kerja Karyawan | 51 |
| 2.1.4. | Kinerja Karyawan | 59 |
| 2.1.5. | Kesejahteraan Karyawan | 66 |
| 2.1.6. | Hasil Studi Terdahulu | 75 |
| BAB 3 | KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 79 |
| 3.1. | Kerangka Konseptual | 79 |
| 3.2. | Kerangka Proses Berpikir | 81 |
| 3.3. | Hipotesis | 86 |
| BAB 4 | METODE PENELITIAN | 87 |
| 4.1. | Rancangan Penelitian | 87 |
| 4.2. | Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel | 88 |
| 4.2.1. | Populasi | 88 |
| 4.2.2. | Sampel | 88 |
| 4.2.3. | Teknik Pengambilan Sampel | 89 |
| 4.3. | Variabel Penelitian | 91 |
| 4.3.1. | Klasifikasi Variabel | 91 |
| 4.3.2. | Definisi Operasional Variabel | 91 |
| 4.4. | Instrumen Penelitian | 97 |
| 4.5. | Prosedur Pengumpulan Data | 98 |
| 4.6. | Cara Pengolahan dan Analisis Data | 98 |
| 4.6.1. | Analisis <i>Factor Confirmatory</i> | 99 |
| 4.6.2. | Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | 108 |
| BAB 5 | ANALISIS HASIL STUDI | 121 |
| 5.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 121 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 5.2. | Karakteristik Responden | 121 |
| 5.3. | Analisis Statistik Deskriptif | 122 |
| 5.3.1. | Kepemimpinan Islami (X_1) | 123 |
| 5.3.2. | Budaya Organisasi Islami (X_2) | 124 |
| 5.3.3. | Motivasi Kinerja Karyawan (Y_1) | 125 |
| 5.3.4. | Kinerja Karyawan (Y_2) | 126 |
| 5.3.5. | Kesejahteraan Karyawan (Y_3) | 127 |
| 5.4. | Analisis Hasil Penelitian | 128 |
| 5.4.1. | Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> | 129 |
| 5.4.2. | Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten .. | 132 |
| 5.4.3. | Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Kesejahteraan Karyawan | 136 |
| 5.5. | Pengujian Hipotesis | 140 |
| BAB 6 | PEMBAHASAN | 144 |
| 6.1. | Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja.... | 148 |
| 6.2. | Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Karyawan | 153 |
| 6.3. | Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan | 158 |
| 6.4. | Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan | 161 |
| 6.5. | Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan | 162 |
| 6.6. | Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan | 163 |
| 6.7. | Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 163 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 6.8. | Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan | 165 |
| 6.9. | Analisis Intuitif/ <i>Kasyf</i> | 167 |
| 6.9.1. | Bahasan (H ₁) Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan | 168 |
| 6.9.2. | Bahasan (H ₂) Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan | 170 |
| 6.9.3. | Bahasan (H ₃) Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan | 171 |
| 6.9.4. | Bahasan (H ₄) Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan | 172 |
| 6.9.5. | Bahasan (H ₅) Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 173 |
| 6.9.6. | Bahasan (H ₆) Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan | 175 |
| 6.9.7. | Bahasan (H ₇) Budaya Organisasi Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan | 177 |
| 6.9.8. | Bahasan (H ₈) Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan | 178 |
| 6.10. | Keterbatasan Studi | 180 |
| BAB 7 | KESIMPULAN DAN SARAN | 182 |
| 7.1. | Kesimpulan | 182 |
| 7.2. | Saran | 186 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 187 |
| | LAMPIRAN | 190 |

DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1. | Pengukuran Kesejahteraan Karyawan Islam | 77 |
| Tabel 4.1. | Populasi | 89 |
| Tabel 4.2. | Sampel | 90 |
| Tabel 4.3. | Memilih Teknik Estimasi | 114 |
| Tabel 4.4. | Justifikasi Teori | 114 |
| Tabel 4.5. | <i>Goodness Of Fit Index</i> | 117 |
| Tabel 5.1. | Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja | 122 |
| Tabel 5.2. | Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian | 122 |
| Tabel 5.3. | Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kepemimpinan Islami | 123 |
| Tabel 5.4. | Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Budaya Organisasi Islami | 124 |
| Tabel 5.5. | Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan | 125 |
| Tabel 5.6. | Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan..... | 126 |
| Tabel 5.7. | Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kesejahteraan Karyawan | 127 |
| Tabel 5.8. | Evaluasi kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami | 132 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Tabel 5.9. | Loading faktor (λ) Pengukuran Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami | 133 |
| Tabel 5.10. | Evaluasi kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan..... | 134 |
| Tabel 5.11. | Loading faktor (λ) Pengukuran Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Kesejahteraan Karyawan | 135 |
| Tabel 5.12. | Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall Model</i> | 136 |
| Tabel 5.13. | Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall Model</i> | 138 |
| Tabel 5.14. | Pengujian Hipotesis | 140 |
| Tabel 6.1. | Rincian Jumlah Responden | 145 |
| Tabel 6.2. | Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kepemimpinan Islami | 149 |

DAFTAR GAMBAR

| | | Halaman |
|-------------|---|---------|
| Gambar 2.1. | Proses Motivasi sebagai pendorong Perilaku Individu | 55 |
| Gambar 3.1. | Kerangka Konseptual | 79 |
| Gambar 3.2. | Kerangka Proses Berpikir | 83 |
| Gambar 4.1. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kepemimpinan Islami | 101 |
| Gambar 4.2. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Budaya Organisasi Islami .. | 103 |
| Gambar 4.3. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Motivasi Kerja Karyawan .. | 105 |
| Gambar 4.4. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kinerja Karyawan | 106 |
| Gambar 4.5. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kesejahteraan | 108 |
| Gambar 5.1. | Pengukuran Model Hubungan variabel | 137 |
| Gambar 5.2. | Pengukuran Model Hubungan variabel | 139 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | Halaman |
|--------------|---|---------|
| Lampiran 1. | Surat Pernyataan | 191 |
| Lampiran 2. | Validitas Reabilitas | 192 |
| Lampiran 3. | Distribusi frekwensi | 197 |
| Lampiran 4. | CFA | 203 |
| Lampiran 5. | Univariate Outliers | 206 |
| Lampiran 6. | Model Awal..... | 207 |
| Lampiran 7. | Model Akhir | 221 |
| Lampiran 8. | Peta Teori | 234 |
| Lampiran 9. | Kuesioner | 236 |
| Lampiran 10. | Perkembangan Jumlah PDRB dan Penduduk serta PDRB per Kapita Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 1998-2008 | 241 |