



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM**

Jl. Lapangan Banteng Barat No. 3-4 Jakarta Tel. 021-3811642, 3811654, 3853449  
Fax: 021-3812344, 021-34833981 <http://pendis.kemenag.go.id/diktis.kemenag.go.id>

**J A K A R T A**

Nomor : Dj.I/Dt.I.IV/5/Kp.02.3/2225/2015 Jakarta, 2 Juli 2015  
Sifat : Biasa  
Lamp : 3 (tiga) kluster penelitian dan jadual  
Perihal : *Pengumuman Nominator Penelitian dan Undangan Presentasi*

Kepada Yth.

**1. Rektor PTKI se-Indonesia**

**2. Ketua PTKI se-Indonesia**

Di-

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Merujuk pada hasil penilaian administratif dan akademik dokumen proposal yang diajukan kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, dengan ini disampaikan bahwa dosen pada PTKI Saudara sebagaimana *terlampir* dinyatakan **layak** mengikuti tahap seleksi selanjutnya untuk mendapatkan *grant* penelitian. Kami mohon Saudara untuk menginformasikan kepada dosen yang bersangkutan agar mempresentasikan di hadapan tim penguji pada:

Hari, Tanggal : Kamis – Sabtu, 9 – 11 Juli 2015  
Tempat : Hotel Marbella Suites Bandung  
Jl. Sentra Dago Pakar, Bandung, Jawa Barat 40198,  
Indonesia Telepon: +62 22 82524333  
Check in : Kamis, 9 Juli 2015 Jam. 13.00 – 16.00 WIB  
Pembukaan : Kamis, 9 Juli 2015 Jam. 16.00 WIB

Berkenaan dengan pertemuan tersebut agar diperhatikan ketentuan sebagai berikut:

1. Nominator agar menyusun desain operasional penelitian yang memberikan informasi secara lengkap. Desain operasional **sekurang-kurangnya** terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, metode penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, daftar referensi, instrument penelitian. Peserta juga mempersiapkan bahan presentasi (*power point*). Desain operasional penelitian agar digandakan sebanyak 3 exp. Membawa hard copy proposal rangkap tiga dan laptop.
2. Persyaratan dokumen administrasi peserta seminar:
  - a. Peserta yang diutus hanya 1 (satu) orang yang ditugaskan untuk mempresentasikan proposalnya, diutamakan Ketua Tim Peneliti.
  - b. Membawa surat tugas dari instansi masing-masing
  - c. Menyerahkan tiket dan boarding pas asli
  - d. Untuk memudahkan pertanggungjawaban administrasi, peserta agar memesan tiket kepada Koperasi Kementerian Agama (Kopka) dengan menghubungi Sdr. Ita (0815.18.88.281). Panitia tidak akan mengganti tiket yang dibeli di luar Kopka. Pemesan tiket PP sesuai dengan tanggal kegiatan.
  - e. Peserta agar membawa *soft copy* dan *hard copy* buku rekening, npwp dan surat referensi bank.
3. Peserta agar mengkonfirmasi kehadiran dengan mengirimkan data awal yang terdiri dari nama, NIP, NPWP, kluster penelitian, asal instansi ke nomor Hp. 0853.25.307.623 (*sms only*). Jika ada hal-hal yang perlu penjelasan silahkan hub Sdr. Zulkifli (Hp. 0813.88.914.775). Konfirmasi Paling lambat Rabu (8/7/15), peserta yang tidak melakukan konfirmasi pada tanggal tersebut dianggap mengundurkan diri.

4. Nominator sebagaimana *terlampir* tidak otomatis menjadi penerima *grant* penelitian.
5. Proposal yang tidak akan dibiayai oleh Kementerian Agama agar dibiayai oleh lembaga masing-masing sesuai ketentuan dan prosedur yang ditetapkan.
6. Jika judul proposal *terlampir* telah/pernah diajukan dan disetujui untuk dibiayai pada PTKI masing-masing, LP2M agar menginformasikan kepada panitia pusat Sdr. Anis Masykhur (Hp. 0821.24.300.504) atau via email [anisku77@yahoo.com](mailto:anisku77@yahoo.com).

Demikian pemberitahuan sekaligus undangan ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. DirekturJenderal  
Direktur Pendidikan Tinggi Islam

Ttd,

**Prof. Dr. H. Amsal Bakhtiar, MA**  
NIP: 19601219 19890310 06

Tembusan:

Yth. Direktur Jenderal Pendidikan Islam (*sebagai laporan*)

JADUAL SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN\*

Jam	Hari Ke-1		Hari Ke-2	Hari Ke-3	
08.00 – 09.00			Presentasi Proposal Penelitian Tiga Kluster: Ekonomi-Bisnis Islam, Syariah Hukum Islam, Sejarah Kebudayaan Islam**	Pembuatan Pelaporan	
09.00 – 10.00					
10.00 – 11.00				Oleh: Tim Keuangan	
11.00 – 12.00					
12.00 – 13.00	Check In		Bersama: Tim Penilai Seminar	Penutupan	
13.00 – 14.00				Check Out	
14.00 – 15.00				Pembukaan: Kebijakan Riset pada Kemenag RI	Oleh: <i>Prof. Dr. Phil Kamaruddin Amin, MA</i>
15.00 – 16.00					
16.00 – 17.00	Mekanisme Pembiayaan dan Pelaporan Penelitian	Oleh: <i>Anis Masykhur, MA</i>	Pendamping: Zulkifli Wildani Hefni Luthfi Ubaidillah		
17.00 – 18.00	Moderator: Nurbaeni				
18.00 – 19.00	ISHOMA				
19.00 – 20.00					
20.00 – 21.00	Tim Penilai:	Peserta	Penjelasan Umum Hasil Presentasi		
21.00 – 22.00	Penyamaan Mekanisme Penilaian Penelitian	Problem Umum Penelitian	Oleh: Tim Penilai seminar		
	Oleh: <i>Dr. Mamat S Burhanuddin, MA</i>				
	Moderator: Ibnu Anwar, SH				

Jakarta, 2 Juli 2015

Panitia

-----  
\*) Jadwal sewaktu-waktu bisa berubah

\*\*) peserta dibagi ke dalam tiga ruang sidang

NOMINATOR PENERIMA BANTUAN PENELITIAN

CLUSTER PENGEMBANGAN ILMU EKONOMI DAN BISNIS ISLAM TAHUN 2015

No	No Register	Nama Pengaju/Ketua	Judul Penelitian	Instansi
1	EBI/2/2015	LUKMAN	ANALISIS INDUSTRI UNGGULAN BERBASIS INPUT PERTANIAN DAN PERKEBUNAN PENGARUHNYA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
2	EBI/100/2015	Budi Sukardi	Analisis Implementasi Indeks Maqashid Terhadap Pembangunan Berkelanjutan Bank Syariah di Indonesia	IAIN Surakarta
3	EBI/111/2015	ABDUL GHONI	PERBEDAAN KONASI KOMUNITAS PESANTREN TERHADAP PENGGUNAAN ARABIC TERMS DAN INDONESIA TERMS DALAM SKIM PRODUK BANK SYARIAH (Studi Pada Pondok Pesantren Di Propinsi D.I. Yogyakarta)	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta
4	EBI/106/2015	ANDRI NOVIUS	ANALISIS PENGARUH DATA ENVELOPMENT ANALYSIS (DEA), STOCHASTIC FRONTIER APPROACH (SFA), DAN DISTRIBUTION FREE APPROACH (DFA), DERIVASI FUNGSI PROFIT DAN BOPO TERHADAP EFISIENSI KINERJA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	UIN Sultan Syarif Kasim Riau
5	EBI/42/2015	H. Nur Asnawi	Menggunakan analisis structural equation modelling untuk meningkatkan loyalitas nasabah bank umum syariah: peran konstruk kualitas jasa menurut pandangan konsumen muslim dan kepuasan konsumen sebagai mediating variable	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6	EBI/76/2015	Irdas	PENDEKATAN EVALUASI EKONOMI PADA PEMBANGUNAN EKONOMI ERA OTONOMI DAERAH DI SUMATERA BARAT	STIT Syekh Burhanuddin Sumatera Barat
7	EBI/55/2015	Yulianti	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Corporate Environmental Disclosure (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
8	EBI/30/2015	Rahman Helmi	Pengaruh CEO Power Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Peran Dewan Komisaris Independen Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Yang Terdapat pada Daftar Efek Syariah)	IAIN Antasari Banjarmasin
9	EBI/118/2015	Arief Mufraini	Konsentrasi Dana Haji dan Stabilitas Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
10	EBI/82/2015	BAYU TRI CAHYA	CARBON EMISSION DISCLOSURE: DITINJAU DARI MEDIA EXPOSURE, KINERJA LINGKUNGAN DAN KARAKTERISTIK GO PUBLIC BERBASIS SYARIAH DI INDONESIA	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus

No	No Register	Nama Pengaju/Ketua	Judul Penelitian	Instansi
11	EBI/60/2015	Murdiyah Hayati	Sustainable Keuangan Perguruan Tinggi Menuju Full Costing Method di Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Indonesia	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
12	EBI/27/2015	Ririn Tri Puspita N	Pengembangan Ekonomi Islam Berbasis Local Wisdom: Upaya Konvergensi Etika Bisnis Islam dan Tionghoa (Studi pada Etnis Tionghoa di Karesidenan Madiun Jawa Timur)	STAI NAHDLATUL ULAMA MADIUN
13	EBI/21/2015	Arief Fitriyanto	MODEL STRATEGI PEMISAHAN (SPIN-OFF) PADA INDUSTRI ASURANSI SYARIAH DI INDONESIA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
14	EBI/73/2015	Shinta Dewianty	STRATEGI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DALAM PEMBIAYAAN USAHA KECIL MENENGAH	Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Arqam Muhammadiyah Garut
15	EBI/86/2015	Reskino.	Dampak Pengungkapan Informasi Zakat Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Peningkatan Nilai Perusahaan (Study Komparatif Perusahaan Malaysia dan Indonesia yang Terdaftar di Bursa Malaysia Hijrah Syariah dan Jakarta Islamic Index)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
16	EBI/69/2015	Aan Jaelani	CIREBON SEBAGAI DESTINASI WISATA: Potret Wisata Religi dan Pengembangan Ekonomi Kreatif Masyarakat	IAIN Syekh Nurjati Cirebon
17	EBI/31/2015	Ayus Ahmad Yusuf	Membangun Kekuatan Nilai Sharia Engagement dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empirik pada Perbankan Syariah se Wilayah III Cirebon)	IAIN Syekh Nurjati Cirebon
18	EBI/1/2015	GULAM MUHAMMAD	IMPLIKASI PENGEMBANGAN INDUSTRI KELAPA SWASTA MELALUI KONTRAK PERTANIAN (CONTRACT FARMING) DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR	Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri
19	EBI/95/2015	Qomarul Huda	Dampak Pengiriman Pekerja Migran Indonesia terhadap Kehidupan Sosial, Ekonomi dan Psikologi Anak Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Tulungagung)	IAIN Tulungagung
20	EBI/92/2015	Abdul Rahman Saleh	INTEGRATING SPIRITUALITY AT WORK AS ANTECEDENT FOR JOB PERFORMANCE	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
21	EBI/57/2015	Endang Ahmad Yani	STRATEGI OPTIMALISASI PENGELOLAAN ZAKAT OLEH NEGARA (Studi Kasus di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam)	STEI SEBI
22	EBI/54/2015	Andi Ruslan	KETERKAITAN PROSES PEMBELAJARAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA LULUSAN PRODI EKONOMI SYARIAH STAIN WATAMPONE PADA INDUSTRI KEUANGAN DI PROVINSI SULAWESI SELATAN	STAIN Watampone
23	EBI/101/2015	Akmal	TEOLOGI KESEJAHTERAAN ORANG BUGIS (PERJUMPAAN RELIGI DENGAN TRADISI TERHADAP MOTIVASI DAGANG MUSLIM SUKU BUGIS RANTAU DI KENDARI)	IAIN Kendari
24	EBI/77/2015	WAHYUDIN	PERAN KOMUNITAS CANGKIR KAMISAN DALAM MEMBANGUN MULTIKULTULARISME DAN EKONOMI KREATIF KOTA METRO LAMPUNG	STAIN Jurai Siwo Metro

No	No Register	Nama Pengaju/Ketua	Judul Penelitian	Instansi
25	EBI/72/2015	Maftukhatusolikhhah	ANALISIS PERSEPSI, PERILAKU, BUDAYA DAN KELAS SOSIAL NASABAH PEREMPUAN TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBIAYAAN MODAL KERJA, STUDI KASUS PERBANKAN SYARIAH DI PALEMBANG	UIN Raden Fatah Palembang
26	EBI/56/2015	Muhammad Yafiz	MEMBANGUN EKONOMI KEJAMAAHAN BERBASIS MODAL SOSIAL (STUDI KASUS PADA DESA MATFA KABUPATEN LANGKAT)	UIN Sumatera Utara
27	EBI/7/2015	Ali Hamdan	Analisis Dampak Sosial-Ekonomi Pembangunan Jalan Tol Surabaya-Mojokerto (Studi Kasus Kondisi Sosial Ekonomi Masy. Kec. Wringinanom, Kec. Kedamean, Kec. Driyorejo-Kab. Gresik)	Sekolah Tinggi Agama Islam An-Najah Surabaya
28	EBI/47/2015	M.Rahmawan Arifin	ANALISIS BIAYA SATUAN (UNIT COST) PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN TINGGI DAN APLIKASINYA PADA PTKIN DI INDONESIA	IAIN Surakarta
29	EBI/83/2015	Siti Murtiyani	KONTROVERSI DAN PERSEPSI MASYARAKAT SERTA KEPATUHAN SYARIAH PRODUK GADAI EMAS PADA PEGADAIAN SYARIAH DAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara Yogyakarta
30	EBI/40/2015	Thalis Noor Cahyadi	IMPLEMENTASI PEDOMAN STANDAR OPERASIONAL MANAJEMEN (SOM) KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) (STUDI PADA KJKS BMT MITRA USAHA UMAT SLEMAN, KJKS BMT KARISMA	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta
31	EBI/24/2015	Hj. Umrotul Khasanah	ANALISIS SISTEM GADAI TANAH PERTANIAN (AR-RAHN) SEBAGAI MODEL FINANSIAL ISLAM TRADISIONAL (STUDI MODEL PEMBIAYAAN PERTANIAN DI KAB. PROBOLINGGO JAWA TIMUR)	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
32	EBI/22/2015	Hardivizon	RELIGIOUS TASTE DAN BANK CHOICE BEHAVIOUR: Relasi Sistem Preferensi Agama dan Pilihan Konsumen terhadap Bank Syariah di Provinsi Bengkulu	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Curup
33	EBI/65/2015	HENNI INDRAYANI	PENGARUH MODAL SOSIAL DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP STRATEGI KELANGSUNGAN DAN KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA PEKANBARU	UIN Sultan Syarif Kasim Riau
34	EBI/64/2015	Edyson Saifullah	ANALISIS MARKET FRIENDLY, RELIGIUS STIMULI, DAN SIKAP TERHADAP NASABAH NON MUSLIM BANK SYARIAH MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM) (STUDI KASUS PERBANKAN SYARIAH DI KOTA PALEMBANG)	UIN Raden Fatah Palembang
35	EBI/46/2015	Helmi Muhammad	Model Pemberdayaan Social Entrepreneursip Bagi Keluarga Miskin Melalui Pos Pemberdayaan Keluarga (POSDAYA) Berbasis Masjid di Kabupaten Malang	Sekolah Tinggi Agama Islam Raden Rahmat Kepanjen Malang

No	No Register	Nama Pengaju/Ketua	Judul Penelitian	Instansi
36	EBI/41/2015	Nurizal Ismail	RETHINKING THE CONCEPT OF WEALTH MANAGEMENT FROM QUR;ANIC AND SUNNAH FRAMEWORK	Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Tazkia
37	EBI/43/2015	Taudlikhul Afkar	MENDESAIN AKUNTANSI ANTI KORUPSI	Sekolah Tinggi Agama Islam An-Najah Surabaya
38	EBI/37/2015	Abdul Rahim	PENGARUH BANK SYARIAH MANDIRI DALAM MENINGKATKAN USAHA KECIL DAN MENENGAH PADA KOMUNITAS MASYARAKAT NELAYAN DI BAJOE KABUPATEN BONE SULAWESI SELATAN	STAIN Watampone

Kasubdit,

**Dr. Mamat S. Burhanuddin, M.Ag**

NIP. 19700605 19980310 05

No. Reg. EBI/31/2015

PROPOSAL

BANTUAN PENELITIAN KOMPETITIF KOLEKTIF  
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM  
KEMENTERIAN AGAMA RI  
TAHUN 2015



MEMBANGUN KEKUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIK  
PADA PERBANKAN SYARIAH SE WILAYAH III CIREBON)

Disusun Oleh :

Ketua Tim : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)  
Anggota : 1. Layaman, SE, M.Si (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)  
2. Wartoyo, M.S.I. (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)



No. Reg. EBI/31/2015

PROPOSAL

BANTUAN PENELITIAN KOMPETITIF KOLEKTIF  
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM  
KEMENTERIAN AGAMA RI  
TAHUN 2015



MEMBANGUN KEKUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIK  
PADA PERBANKAN SYARIAH SE WILAYAH III CIREBON)

Disusun Oleh :

Ketua Tim : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)  
Anggota : 1. Layaman, SE, M.Si (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)  
2. Wartoyo, M.S.I. (IAIN Syekh Nurjati Cirebon)



**KEMENTERIAN AGAMA  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM  
DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI ISLAM**

---

**PENELITIAN, PENGABDIAN PADA MASYARAKAT DAN PUBLIKASI ILMIAH  
TAHUN 2015**

**Ekonomi dan Bisnis Islam**

Nomor Registrasi Anda :

**[ EBI/31/2015 ]**

Nama Ketua Kelompok :

**Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si**

Anggota :

- Layaman, SE, M.Si
- Wartoyo, M.S.I

Judul :

**Membangun Kekuatan Nilai Sharia Engagement dalam Upaya Meningkatkan Kinerja  
Karyawan (Studi Empirik pada Perbankan Syariah se Wilayah III Cirebon)**

Lembaga :

**IAIN Syekh Nurjati Cirebon**

---

Tanggal Mendaftar :

**14/04/2015**

## BIODATA PENELITI

### Ketua Tim

Nama : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si  
NIP : 197108012000031002  
Pangkat/Jabatan : IV.a / Lektor Kepala  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Kuningan, 01 Agustus 1971  
Alamat : Perum Griya Cilimus Blok F.7 Cilimus Kab. Kiuningan Jabar  
No Telephone/HP : 08122307613  
email : ayusayusuf@yahoo.co.id  
Riwayat Pendidikan : S1 Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan UNWAMA Yogyakarta  
S2 Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan UGM Yogyakarta  
S3 Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan UNPAD Bandung  
Pengalaman Penelitian : Peran Lembaga Keuangan Mikro Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Desa Mertasinga Kabupaten Cirebon.

### Anggota 1

Nama : Layaman, SE, M.Si  
NIP : 19721007 201101 1 002  
Pangkat/Jabatan : IIIB / Lektor  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Majalengka, 07 Oktober 1972  
Alamat : Perum Bumi Asri Dawuhan Blok B5 No.6 Tengah Tani Cirebon  
No Telephone/HP : 081320379002  
emai : layaman72@gmail.com  
Riwayat Pendidikan : S1 Manajemen UNSOED lulus 1998  
S2 Manajemen UNSOED Lulus 2006  
Pengalaman Penelitian : Survey Sosiodemographi Kerjasama dengan PT ITP Palimanan

### Anggota 2

Nama : Wartoyo, M.S.I  
NIP : 19830702 201101 1 008  
Pangkat/Jabatan : IIIC / Lektor  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Lampung Tengah, 07 Juli 1983  
Alamat : Perum Bumi Kaliwadas Blok I/16 Sumber Kab Cirebon  
No Telephone/HP : 085624356216  
emai : layaman72@gmail.com  
Riwayat Pendidikan : S1 Hukum Islam UII Lulus 2007  
S2 Keuangan dan Perbankan Syariah UIN Jogjakarta Lulus 2006  
Pengalaman Penelitian : Pengaruh Pembiayaan Produktif terhadap Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI  
**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat**

Alamat: Jalan Perjuangan By Pass Sunyaragi Kota Cirebon 46132 Telp (0231) 481264 Faks (0231) 480026  
Email [lpdm.iaincirebon@yahoo.com](mailto:lpdm.iaincirebon@yahoo.com) Website: [www.lpdm.iaincirebon.ac.id](http://www.lpdm.iaincirebon.ac.id)

REKOMENDASI

Nomor : In.14/L.II/PP.06/219/2015

Cirebon, 13 April 2015

Lampiran :

Perihal : *Rekomendasi Proposal*

Kepada Yth :  
Direktur Jenderal  
Up. Direktur Pendidikan Tinggi Islam  
di- Jakarta

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat bersama ini kami *merekomendasikan* pengajuan Proposal bantuan dana Peningkatan Mutu Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun Anggaran 2015 yang diusulkan oleh Ketua Tim sebagai berikut :

Nama : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si  
NIP : 19710801 200003 1 002  
Judul Proposal : Membangun Kekuatan Nilai *Sharia Engagement* dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada Perbankan Syariah se Wilayah III Cirebon)

Berdasarkan kajian kami, proposal pengabdian kepada masyarakat tersebut dinilai layak dan memenuhi syarat untuk memperoleh bantuan dimaksud yang sumber pembiayaannya berasal dari DIPA Ditjen Pendidikan Islam Tahun Anggaran 2015. Demikianlah surat rekomendasi ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Ketua LP2M,



Dr. H. Samsudin, M.Ag

NIP. 19610528 199303 1 003

## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
Daftar Isi .....	i
Latar Belakang Masalah .....	1
Rumusan Masalah .....	3
Batasan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian .....	4
Manfaat Penelitian .....	4
Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis .....	5
Dan Desain Metode Penelitian .....	11
Daftar Pustaka .....	17
Rencana Anggaran Belanja .....	20
Jadwal Penelitian .....	21
Organisasi Peneliti .....	22
Lampiran .....	



**FORMAT JURNAL**

**PENELITIAN KOMPETITIF KOLEKTIF**

**DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM  
KEMENTERIAN AGAMA RI**

**TAHUN 2015**



**MEMBANGUN KEUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIK PADA PERBANKAN  
SYARIAH SE WILAYAH III CIREBON)**

**Disusun oleh :**

**KETUA TIM : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

**ANGGOTA 1 : Layaman, SE, M.Si**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

**ANGGOTA 2 : Wartoyo, MSI.**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

## **FORMAT JURNAL**

### **PENELITIAN KOMPETITIF KOLEKTIF**

**DIREKTORAT PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM  
KEMENTERIAN AGAMA RI**

**TAHUN 2015**



**MEMBANGUN KEUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIK PADA PERBANKAN  
SYARIAH SE WILAYAH III CIREBON)**

**Disusun oleh :**

**KETUA TIM : Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

**ANGGOTA 1 : Layaman, SE, M.Si**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

**ANGGOTA 2 : Wartoyo, MSI.**

(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)

**MEMBANGUN KEKUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIK PADA  
PERBANKAN SYARIAH SE WILAYAH III CIREBON)**

**Ayus Ahmad Yusuf**

*ayusayusuf@yahoo.co.id*

**Layaman**

*layaman72@gmail.com*

**Wartoyo**

*wartoyo10@gmail.com*

**(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)**

**Abstract :** *Buliding on Strengths Value Sharia Engagement in Efforts to Improve Employee Performance (Study Empirical in Islamic Banking of region III Cirebon) . The aim of this study is to analyze the influence of organizational commitment, transformational leadership, sharia engagement and employee performance. The method analysis that used in this study is SEM method. The result was shown that organizational commitment had a significant positive influence to sharia engagement, transformational leadership positive influence to sharia engagement, organizational commitment significant positive influence to employee performance, transformational leadership significant positive influence to employee performance and sharia engagement positive influence on employee performance.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Transformational Leadership, Sharia Engagement, Employee Performance

**Abstrak :** *Membangun Kekuatan Nilai Sharia Engagement dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada Perbankan Syariah SeWilayah III Cirebon.* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, *sharia engagement* dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan alat analisis menggunakan metode analisis SEM. Hasil penelitian menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *sharia engagement*, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *sharia engagement*, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *Sharia engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, *Sharia Engagement*, Kinerja Karyawan



## PENDAHULUAN

Indonesia dengan penduduk Muslim terbesar di dunia memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi *leader* dalam industri keuangan dan perbankan syariah dunia. Namun pada kenyataannya akselerasi dan penetrasi pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia berjalan lambat, dari target proyeksi pada 2014 mampu menguasai setidaknya 6% pasar keuangan nasional. Realisasinya hingga akhir 2014 pertumbuhan perbankan syariah tidak lebih dari 4% dari total industri perbankan nasional. Berdasarkan data BI per Oktober 2014, total aset perbankan syariah baik Bank Umum Syariah (BUS) maupun Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai Rp 260,36 triliun. Angka ini, hanya 4,78% dari total aset perbankan konvensional yang bernilai Rp 5.445,65 triliun. Bahkan, pangsa aset perbankan syariah di akhir Oktober 2014 justru lebih sedikit jika dibandingkan Oktober 2013 yang sebesar Rp 229,55 triliun atau 4,86% dari total aset perbankan. BI pada akhir tahun 2013 menargetkan porsi aset bank syariah sebesar 5,25%–6,25% dari total aset bank umum konvensional (Bank Indonesia : Outlook Perbankan Syariah 2014).

Lambatnya pertumbuhan perbankan syariah ini tentu disebabkan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal seperti ; keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang handal, kurangnya keberpihakan pemerintah, minimnya sosialisasi dan masih banyak faktor-faktor lainnya. Dari semua faktor-faktor yang ada, bila diselidiki lebih dalam, ditengarai sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan yang paling besar terhadap ketidakmampuan perbankan syariah mencapai target proyeksi setiap tahunnya. Hal ini bisa dilihat dari data-data sebagai berikut : *Pertama*, latar belakang pendidikan karyawan perbankan syariah di Indonesia baru 59% yang mencapai tingkat pendidikan S1, sedangkan 21% lainnya lulusan D3 dan 18% sisanya hanya lulusan SMA dan sederajat. *Kedua*, dari 59% lulusan S1 tersebut, hampir 90% memiliki latar belakang keilmuan ekonomi konvensional, sedangkan yang memiliki latar belakang keilmuan syariah hanya 10%. *Ketiga*, hampir 70% sumber daya manusia perbankan syariah merupakan pegawai yang dimutasi dari bank induknya yang konvensional, sedangkan 20% merupakan *fresh graduated* dan 10% lainnya dari bank-bank syariah dan lainnya. (Siregar, 2009 : 120).

Melihat data ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia di atas, maka sudah seharusnya perbankan syariah melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan strategi dalam pengembangan dan pembangunan kualitas SDM-nya. Sebab tanpa SDM yang mumpuni dan handal di bidangnya, akan terasa mustahil perbankan syariah di Indonesia dapat mencapai target pertumbuhan yang diharapkan. Dari data tersebut juga perbankan syariah dipandang perlu melakukan suatu strategi dalam bentuk penguatan nilai *sharia engagement* untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya.

Hal ini dipandang sangat penting dan mendesak, dikarenakan sampai saat ini masih terjadi sinisme maupun skeptisme dari masyarakat Muslim sendiri dalam memandang dan menilai kinerja SDM di perbankan syariah yang masih terasa sangat konvensional. Sehingga bagi mereka tidak ada bedanya antara bertransaksi di bank syariah atau di bank konvensional, sebab yang membedakan hanya sebatas “jilbab” dan “salam” saja.

Sebagai perbandingan di Malaysia, dari sisi sumber daya manusia (SDM) mereka memiliki lembaga yang bernama *Centre for Education in Islamic Finance* (INCEIF) dan *Islamic Sharia Research Academy for Islamic Finance* (ISRA) yang dikelola secara khusus

oleh pemerintah untuk menjadi sumber penyuplai SDM yang berkualitas pada perbankan syariah di Malaysia. Di dua lembaga ini dididik dan didikumpulkan para pakar keuangan syariah dari seluruh negara bagian untuk melatih, mentarining, membedah dan merekomendasikan khususnya strategi pengembangan SDM keuangan syariah di Malaysia. Maka tidak mengherankan bila di Malaysia perbankan syariah mampu tumbuh pesat hingga mencapai kisaran 20% dari industri perbankan nasionalnya. (Majalah Sharing, Edisi 85 Tahun VIII Juni-Juli 2014 : 10).

Maka dari latar belakang itulah dipandang penting untuk dilakukan sebuah kajian dan penelitian lebih mendalam mengenai strategi pembangunan dan penguatan nilai sharia engagement untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas SDM perbankan syariah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itulah disusun proposal penelitian ini dengan judul "MEMBANGUN KEKUATAN NILAI *SHARIA ENGAGEMENT* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Pada Perbankan Syari'ah se Wilayah III Cirebon)".

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka disusunlah rumusan masalah dalam proposal penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap sharia *engagement*?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sharia *engagement*?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah sharia *engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap sharia *engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sharia *engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah sharia *engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **TINJUAN PUSTAKA**

### **Komitmen organisasional**

Komitmen organisasional adalah refleksi perasaan seseorang terhadap organisasinya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1991).

Tiga komponen model komitmen organisasional, yaitu a). Komitmen Afektif (*affective commitment*), menjelaskan orientasi afektif dari individu. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat akan cenderung terlibat dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan akan bertahan pada organisasi karena mereka "menginginkannya" (*want to*). *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*). b) Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*), yaitu "*refers to commitment based the cost that the employee associates with leaving the*



*organizational*". Komitmen ini mengarah pada kecenderungan karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi. Investasi yang dimiliki karyawan, dapat berupa waktu, usaha mereka dalam mengerjakan pekerjaan, pengembangan hubungan pertemanan dengan sesama rekan kerja, keterampilan-keterampilan tertentu yang dibutuhkan organisasi, dan kompensasi yang dapat mengurangi ketertarikan karyawan terhadap kesempatan-kesempatan eksternal lain (Jaros, dkk. 1993). *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuan) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, karena dia membutuhkan (*need to*). c). Komitmen normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap adanya kewajiban untuk tetap bertahan karena secara pribadi mereka merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

### **Kepemimpinan transformasional**

Pemimpin adalah individu dalam organisasi yang mengatur nada dan budaya. Northouse (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi atau pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ada perbedaan yang jelas antara manajer dan pemimpin. Sementara manajermen ciptakan ketertiban dan konsistensi, pemimpin menghasilkan perubahan dan memotivasi karyawan mereka. Membangun hubungan antara pemimpin dan apresiasi/nya pengikutnya requiresan dari pemimpin untuk nilai-nilai pribadi mereka yang akan bersedia untuk memberikan energi dan bakat untuk mencapai tujuan bersama (Bass, 1985) mereka. Berbagai teori kepemimpinan telah berevolusi untuk mendefinisikan karakteristik, sifat, dan gaya berbagai pemimpin dan gaya kepemimpinan.

Bass, (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikut meningkatkan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi motivasi dan moralitas. Empat dimensi kepemimpinan transformasional adalah: (1) *idealized influence*, yang berkaitan dengan membangun keyakinan dan kepercayaan; (2) *inspirational motivation*, yang berkaitan dengan memotivasi seluruh organisasi; (c) *intellectual stimulation*, yang melibatkan membangkitkan kesadaran dan mengubah pengikut untuk memecahkan masalah dengan kemampuan mereka; dan (d) *individualized consideration*, yang melibatkan merespon, kebutuhan unik spesifik pengikut untuk memastikan mereka termasuk dalam proses transformasi organisasi. Keempat dimensi memungkinkan pemimpin untuk berperilaku teladan yang kuat mendorong transformasi pengikut 'menjadi individu yang lebih sukses dan produktif.

### **Konsep engagement**

*Engagement* (keterlibatan kerja) merujuk pada keterlibatan individu dan kepuasan dengan serta antusias untuk bekerja (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002, hal.269). Konsep ini dibangun oleh Kahn (1990), *engagement* menjelaskan keterlibatan intim dengan kerangka

pengalaman kerja. Ketika karyawan terlibat, emosional karyawan akan terhubung dengan orang lain dan terhadap tim kerja (Harter et al., 2002). Keterlibatan terjadi ketika karyawan tahu apa yang diharapkan, memiliki sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, berpartisipasi dalam peluang untuk pertumbuhan dan umpan balik, dan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.

*Sharia engagement* pertama kali dikembangkan oleh Rusdianti, E (2013), yaitu keterikatan individu dalam organisasi baik secara fisik, emosional maupun spiritual yang dilandasi oleh keyakinan, keadilan/keseimbangan, kebebasan dan tanggungjawab. *Sharia engagement* ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Konsep syariah pada *engagement* dikaji melalui a). Karakteristik organisasi yang berbeda dalam hal ini adalah yang berdasarkan syariah. b) Norma sosial dan etika islam yang sudah tergeneralisasi dan menjadi acuan individu - individu dalam organisasi untuk bertindak yaitu keyakinan, keadilan/keseimbangan, kebebasan dan tanggung jawab. c). Rasa kebersamaan yang diupayakan organisasi antar pimpinan, antar karyawan maupun nasabah berdasarkan prinsip syariah d). Kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang implikasinya nampak dari semakin banyaknya kantor cabang yang tumbuh .

### **Kinerja**

Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang didalamnya melakukan apa yang terbaik, apa yang disenangi serta kuatnya faktor kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberi hasil pada pekerjaan.

Nawawi (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang individu akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.



Bernadian dan Russel (1995), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

#### **Pengaruh komitmen organisasional terhadap *sharia engagement***

Yousef (2000), komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu kaitannya dengan *engagement* dalam organisasi. Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), sehingga tercipta *engagement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Semakin tinggi nilai karyawan menjadi bagian dari organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap dengan organisasi (Boon & Arumugam, 2006).

#### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *sharia engagement***

Dampak pemimpin pada efektivitas organisasi adalah melalui peran bawahan mereka. Kepemimpinan dapat memiliki dampak yang besar pada keterlibatan karyawan dengan organisasi. Selain itu, teori LMX (*Leader-Member Exchange*) mendukung pengembangan kelompok ditempat kerja, bagaimana mengembangkan kepercayaan atau bagaimana anggota dapat menjadi bagian dari kelompok. Kepemimpinan transformasional muncul sebagai gaya yang mendorong perkembangan keterlibatan karyawan.

Pemimpin transformasional memberikan visi yang menginspirasi tujuan yang dapat membantu mengatasi kepentingan diri sendiri dan faksionalisme sempit dalam organisasi. Tipe kepemimpinan ini memberi energi baru dan lebih luas di kalangan pengikut. Bakker dan Schaufeli (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki interaksi positif dengan manajer mereka dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu, Cartwright dan Holmes (2006) menemukan bahwa para pemimpin yang fokus pada membangun hubungan dan kepercayaan meningkatkan tingkat keterlibatan. Pemimpin transformasional tidak dipandang sebagai sosok kekuasaan tetapi sebagai saling mendukung untuk tujuan yang

sama, baik kolektif organisasi. Dari perspektif ini, pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk langsung berdampak pada tingkat keterlibatan karyawan mereka (Nohria, Groysberg, & Lee, 2008) dan mampu memenuhi kebutuhan manusia dan kerja karyawan mereka, dengan gaya yang sangat unik dan memberdayakan.

#### **Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan**

Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena : (1) Pengaruhnya pada *turn over*. (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Morrison, 1994). Komitmen organisasional memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja (Benkhoff, 1997). Komitmen organisasional dibedakan atas tiga komponen, yaitu a). Komponen afektive keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, b). Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, c). Komponen *continuance/kelanjutan* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer, 1990).

#### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi, manajer dan karyawan (Wanget al., 2005). Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja telah mendapat perhatian ilmiah yang sangat luas. Kebanyakan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja organisasi telah menghasilkan temuan mengecewakan. Namun, ketika Bass (1985) dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*, menemukan korelasi yang tinggi antara gaya transformasional pemimpin dan tingkat kinerja organisasi. Korelasi ini secara konsisten lebih tinggi dari gaya transaksional pemimpin dan kinerja organisasi.

#### **Pengaruh *sharia engagement* terhadap kinerja karyawan**

Semakin populernya penggunaan konsep *employee engagement* dalam praktik disebabkan karena ada kesepakatan umum mengenai dampak positif dan signifikan dari *employee engagement* dalam kinerja organisasi dan hasil bisnis. Pada dasarnya, *employee engagement* merupakan konstruksi level individu. *Employee engagement* akan mempengaruhi performa organisasi secara positif ketika *employee engagement* memberi dampak terhadap karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu, *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan organisasi. Karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. *Employee engagement* memberikan hasil yang positif terhadap perilaku karyawan.



## METODE

Objek penelitian dalam penelitian ini tentang komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, konsep *engagement* dan Kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syari'ah se wilayah III Cirebon. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampel pada penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diambil 200 orang. Jumlah ini diambil dengan pertimbangan karena analisis data yang digunakan adalah SEM. Seperti yang dikemukakan Ferdinand (2011) dalam pengujian model SEM yang sensitif terhadap sampel dibutuhkan sampel yang baik berkisar antara 100-200 sampel.

Untuk menguji model dan hipotesis digunakan analisis SEM(Ferdinand, 2005). Dalam pengujian model dengan menggunakan SEM, terdapat tujuh langkah yang ditempuh, yaitu (1)Pengembangan model berbasis teori, (2) Pengembangan diagram alat untuk menunjukkan hubungan kausalitas, (3) Mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, (4) Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun, (5) Menilai problem identifikasi, (6) Evaluasi model dan (7) Interpretasi dan modifikasi model.

## PEMBAHASAN

### Normalisasi Data

Tabel 4.17: Assessment of normality (Awal)

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x7	1,000	10,000	-1,372	-6,974	3,589	9,122
x6	1,000	10,000	-,938	-4,768	1,459	3,708
x5	1,000	10,000	-2,268	-11,528	9,786	24,870
x15	,000	10,000	-3,514	-17,861	24,150	61,374
x14	,000	10,000	-2,752	-13,989	16,069	40,837
x13	2,000	10,000	-1,411	-7,169	2,319	5,894
x12	,000	10,000	-3,563	-18,110	26,392	67,070
x4	1,000	10,000	-1,796	-9,129	5,792	14,719
x3	1,000	10,000	-2,365	-12,021	8,769	22,284
x2	1,000	10,000	-1,928	-9,801	6,128	15,574
x1	1,000	10,000	-1,993	-10,130	6,289	15,982
x8	1,000	20,000	1,636	8,316	26,902	68,368
x9	1,000	10,000	-2,641	-13,421	14,882	37,820
x10	1,000	10,000	-3,447	-17,518	22,175	56,354
x11	1,000	10,000	-2,992	-15,206	18,798	47,772
x16	1,000	10,000	-2,850	-14,485	16,992	43,183
x17	1,000	10,000	-2,442	-12,413	14,013	35,611
x18	1,000	10,000	-2,473	-12,569	10,817	27,488
x19	1,000	10,000	-2,710	-13,775	12,294	31,242
Multivariate					240,521	53,001

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hal ini bisa dilihat bahwa semua indikator nilai CR skewness masih lebih besar dari yang dipersyaratkan (2,58). Pada tabel di atas juga terlihat bahwa secara multivariate juga masih tidak normal, dengan nilai 53,001 masih lebih besar dari yang dipersyaratkan (2,58). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data secara multivariate tidak normal.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai mahalnobis sebagai berikut:

**Tabel 4.18: Observations farthest from the centroid/Mahalanobis distance (Awal)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
125	116,848	,000	,000
81	99,746	,000	,000
69	89,689	,000	,000
54	67,134	,000	,000
53	61,703	,000	,000
33	59,934	,000	,000
64	58,690	,000	,000
13	51,087	,000	,000
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa ada data yang nilai probabilitas mahalnobisnya lebih kecil dari yang dipersyaratkan ( $p > 0,01$ ). Merujuk pada kondisi tersebut, maka langkah yang peneliti lakukan adalah menghapus data yang nilai mahalnobisnya lebih kecil dari yang dipersyaratkan yaitu dengan menghapus sebanyak 18 data yang dikategorikan sebagai outlier.

#### **Uji Konfirmatori Faktor**

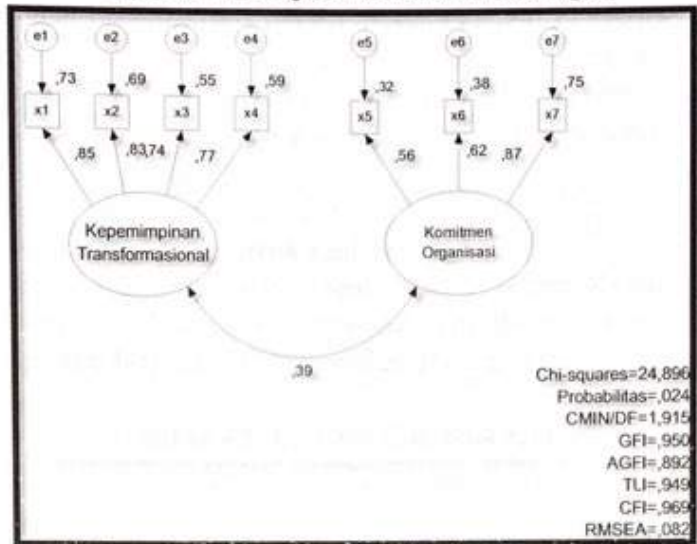
Setelah data terdistribusi normal, langkah selanjutnya yang peneliti lakukan adalah melakukan uji konfirmatori faktor untuk konstruk eksogen maupun konstruk endogen. Secara lebih rinci proses pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Uji Konfirmatori Faktor Konstruk Eksogen**

Konstruk eksogen dalam penelitian ini terdiri dari dua konstruk yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Pengujian ini dilakukan setelah data terdistribusi secara normal pada saat responden berjumlah 137 responden. Hasil uji konstruk tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1: Uji CFA Konstruk Eksogen



Berdasarkan hasil analisis konfirmatori pada gambar di atas, terlihat bahwa nilai loading faktor dari semua indikator memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya bahwa indikator tersebut valid menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Terlihat juga nilai indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai chi-square, probabilitas, GFI, AGFI, TLI, CFI dan RMSEA menunjukkan nilai fit yaitu sesuai dengan yang direkomendasikan. Sedangkan loading faktor untuk konstruk eksogen yang mencakup variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5, sesuai dengan yang dipersyaratkan. Dengan demikian semua indikator dapat diterima.

Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk eksogen selanjutnya adalah menghitung nilai reliabilitas konstruk (Construct Reliability) dan varians extract dari konstruk eksogen sebagai berikut:

Tabel 4.20: Reliabilitas dan Varians Extract Konstruk Eksogen

Konstruk	Indikator	SFL	SFL kuadrat	m-error	VE	CR
Kepemimpinan Transformasional	x1	0,853	0,728	0,272	0,800	0,876
	x2	0,831	0,691	0,309		
	x3	0,743	0,552	0,448		
	x4	0,766	0,587	0,413		
Jumlah		3,193	2,557	1,443		
Konstruk	Indikator	SFL	SFL kuadrat	m-error	VE	CR
Komitmen Organisasi	x5	0,564	0,318	0,682	0,695	0,730
	x6	0,616	0,379	0,621		
	x7	0,868	0,753	0,247		
Jumlah		2,048	1,451	1,549		