



Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Baubau

Rahmat Ferdiansyah. M¹, Salim Basalamah², Achmad Gani³, Bahar Sinring³

¹Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak

Adapun temuan peneliti dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang berjumlah sepuluh hubungan, baik hubungan secara langsung maupun hubungan tidak langsung dari hasil pengumpulan data empiris antara data primer yaitu dalam hal ini hasil kuesioner dan data sekunder sebagai data pendukung telah diolah menggunakan analisis SEM yang menunjukkan hasil bahwa dari sepuluh hubungan antar variabel, terdapat satu hubungan langsung yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Keseluruhan hubungan tersebut antara lain: Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang nyata untuk meningkatkan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami yang diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau telah berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan fungsi kepemimpinan yang dijalankan adalah kepemimpinan islami dengan mengedepankan sifat tabligh (menyatakan kebenaran), fathanah (cerdas), siddiq (jujur) dan amanah (bertanggungjawab) sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai dalam bekerja. Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan Islami tidak nyata pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai, Ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan islami yang diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau masih berproses karena perubahan dilakukan secara mendasar dan bertahap (evolution) dan tidak menggunakan kekerasan sehingga dengan penerapan kepemimpinan islami yang menjalankan tabligh (menyampaikan kebenaran), fathanah (cerdas), siddiq (jujur) dan amanah (bertanggungjawab) kepada pegawai maka terbentuk komitmen organisasi yang kuat dari pegawai sehingga memberikan dampak untuk peningkatan kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa fungsi kepemimpinan islami yang diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik. fungsi kepemimpinan islami meningkatkan komitmen organisasi, dengan meningkatnya komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga dari keseluruhan kinerja pegawai tersebut menghasilkan performance perusahaan. Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2005:327) Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Harsuko (2011) berpendapat kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan

peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Gomes (2002:142) mendefinisikan kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu, T.Hani Handoko (2001:4) manajemen sumber daya manusia adaah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Edy Sutrisno (2010:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor individual yang terdiri dari : a) Kemampuan dan keahlian b) Latar belakang c) Demografi Faktor psikologis yang terdiri dari : a) Persepsi b) Attitude c) Personality d) Pembelajaran e) Motivasi Faktor organisasi yang terdiri dari : a) Sumber daya b) Kepemimpinan c) Penghargaan d) Struktur e) Job design Dampak kinerja menurut Umam (2010) adalah sebagai berikut : a. Pencapaian target Pada saat pegawai dan pemimpin bertindak efektif dan mempunyai energi positif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing – masing sesuai dengan arahan dari target, maka pada saat itu energi setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja yang baik. b. Loyalitas pegawai Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi loyalitas maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. c. Pelatihan dan pengembangan Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut maka akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan. d. Promosi Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai. e. Berperilaku positif Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja. f. Peningkatan organisasi Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Kinerja pegawai yang bagus memberikan dampak peningkatan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007) adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi, sehingga dengan mengelola faktor-faktor tersebut maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan, pengelolaan sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut Robert L. Mathis & Jackson(2006) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan- tujuan organisasional. Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.7 a) Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai. b) Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil. c) Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer. d) Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”, sehingga dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia maka perlu dikaji dengan Grand Theory Sumber Daya Manusia yaitu yang dikemukakan oleh Elton Mayo (2000:527), sumber daya manusia atau human capital mempunyai lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito (2005:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat

dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Pakar kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Trimo, 2005:9). Sementara itu Hersey (2002:3) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Lebih lanjut Suradinata (2007:4) menyatakan bahwa untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin suatu kelompok (dua orang atau lebih), baik pada suatu organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran.

Bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW yang dijadikan suri tauladan dalam gaya kepemimpinan islami.

Kepemimpinan Islami harus berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW, berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist yang menerangkan tentang Kepemimpinan Islami yaitu :

Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 99 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ واطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ
اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٩٩﴾

Artinya : Hai orang-orang beriman, taatilah ALLAH dan taatilah Rasul (Nya) dan ulil amri di antara kamu, kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada ALLAH (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnah Rasul), jika kamu benar-benar beriman kepada ALLAH dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. Al-Qur'an Surat Al-Hajj ayat 41 :

الَّذِيْنَ اِنْ مَّكَّنٰهُمْ فِي الْاَرْضِ اَقَامُوْا الصَّلٰوةَ وَاَتَوْا الزَّكٰوةَ وَاَمَرُوْا بِالْمَعْرُوْفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَاللّٰهُ عٰقِبَةُ الْاُمُوْر ﴿٤١﴾

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada ALLAH SWT-lah kembali segala urusan". (QS. Al-Hajj: 41). Hadist Riwayat Muslim, (1983:1481, Hadits No.1855 kitab al-Imarah, Jilid III) dari 'Auf bin Malik, Rasulullah SAW bersabda: "Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mencintai kamu dan kamu mencintainya, mendoakan kamu dan kamu mendoakan mereka, sedangkan pemimpin yang jelek adalah pemimpin yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknat mereka dan mereka melaknat kamu." (HR Muslim, 1983:1481).

Dalam Kepemimpinan Islami, suri teladan yang paling sempurna terdapat pada diri Nabi Muhammad saw., seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah swt. Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 21, yang artinya "Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah". Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: Shiddiq (jujur), Amanah (dapat dipercaya), Tablig (menyampaikan) dan Fathanah (kecerdasan). Karakteristik Pemimpin Ideal dalam Islam,

terdapat beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan dalam islam adalah sebagai berikut :

Setia, pemimpin dan yang dipimpin terikat kesetiaan kepada ALLAH SWT, Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin meliputi tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas. Menjunjung tinggi syariah dan akhlaq islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh pada adab-adab islam, khususnya ketika berhadapan dengan orang yang dipimpinnya. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggapnya amanah dari ALLAH SWT, yang disertai dengan tanggung jawab. Al Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk ALLAH SWT dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinnya. Firman ALLAH SWT:

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada ALLAH SWT-lah kembali segala urusan".(QS. Al-Hajj: 41).

Tidak sombong, menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang yang besar dan maha besar hanyalah ALLAH SWT, sehingga hanya ALLAH SWT lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri yang patut dikembangkan. Disiplin, konsisten dan konsekwen, merupakan ciri kepemimpinan dalam islam dalam segala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa ALLAH SWT mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya. Cerdas (Fathanah), pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara tepat, cermat, dan cepat ketika menghadapi problem-problem yang ada dalam kepemimpinannya. Terbuka (bersedia dikritik dan mau menerima saran dari orang lain), sikap terbuka ini mencerminkan sikap tawadlu' (rendah hati).

Keikhlasan, tanpa keikhlasan amal perbuatan akan sia-sia dalam pandangan ALLAH SWT. Karakteristik tersebut sudah sangat lengkap mencakup kepada semua aspek kepemimpinan. Jika seorang pemimpin baik itu lembaga formal maupun non formal, kepemimpinan sosial, Negara, agama, maupun partai politik apabila pemimpinnya mempunyai ciri-ciri sebagai mana dipaparkan di atas maka insya ALLAH kepemimpinannya pasti diridloi oleh ALLAH SWT dan tujuan yang diinginkan akan mudah tercapai serta kepemimpinannya akan dipertanggung jawabkan baik dihadapan manusia didunia maupun di hadapan Allah kelak di Akhirat. Penelitian terdahulu tentang Kepemimpinan Islami (spiritual) yang dilakukan oleh Ikhsan Maksud dan Nur Laili Fikriah (2020) pada jurnal Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengaruh lebih baik dapat terbentuk karena pemimpin yang memiliki nilai keislaman tinggi mampu membimbing dan menginspirasi setiap bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Terlebih lagi kepemimpinan islami secara umum didasarkan pada sumber-sumber Syariah (Al-Qur'an dan Sunah), dan selanjutnya memunculkan elemen-elemen penting dalam kinerja seperti kekohesifan, perbaikan kepekaan sosial dan kelancaran kinerja. Faktor etika kerja islami juga menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain pembahasan tentang kepemimpinan islami maka perlu dilakukan pula pembahasan tentang organisasi yang menaungi sumber daya manusia sehingga interaksi antara sumber daya manusia di dalam organisasi dalam dikaji dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Maka pengertian perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) yaitu : Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam

organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Pengertian perilaku organisasi diatas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini di hadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja. Perilaku organisasi bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan memberi tahu para pemimpin cara memberikan wewenang kepada orang-orang, merancang dan mengimplementasikan program-program perubahan, meningkatkan layanan pelanggan dan membantu pegawai menangani konflik kehidupan pegawai. Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya.

Hasil Penelitian terdahulu tentang Perilaku Organisasi yang dilakukan oleh Mairiyah Ulfa (2016) dengan judul jurnal : *Effect of Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction of Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Employees in PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk*, Hasil yang diperoleh berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis struktural menunjukkan, terdapat pengaruh secara bersama-sama sebesar 43% pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap perilaku organizational citizenship behavior pada karyawan di PT Batavia Prosperindo Finance, Tbk. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB sebesar 37% dan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 12%:

Faktor yang diangkat terkait dengan hubungan antara sumber daya manusia dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi adalah Job embeddedness. Tingginya kadar Job embeddedness menunjukkan bahwa seseorang merasa kompatibilitas antara kebutuhan karir pribadinya, tujuannya yaitu nilai-nilai dan orang-orang dari pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Job embeddedness adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas tentang Job embeddedness yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti, I Wayan Suana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (2016), dengan jurnal *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Karya Luhur Permai*, Job embeddedness berpengaruh negatif pada turnover intention yang memiliki arti bahwa semakin tinggi job embeddedness pada karyawan maka turnover intention pada karyawan akan semakin rendah. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi sehinggakomitmen organisasi dapat diartikan sebagai keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang Komitmen Organisasi yang dilakukan oleh Wiwik Pratiwi, Andari Asri Kartika, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I (2019) dengan jurnal Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial, 2019, Hasil penelitian yang diungkapkan sebagai berikut Akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan partisipasi anggaran maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.

Seluruh variabel tersebut diatas diharapkan dapat menjawab fenomena yang terjadi di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Baubau, sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Tentunya, dibutuhkan peranan manajemen secara optimal, konsisten, dan kontinyu dalam mengelola organisasi dalam. Peranan kepribadian yang baik dari seorang pimpinan dengan konsep Kepemimpinan yang islami diharapkan dapat mentauladani Nabi Muhammad SAW dalam setiap tindakan rangkaian kepemimpinan yang dijalankan seharusnya mengedepankan prinsip shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah, dan Perilaku Organisasi dan Komitmen Organisasi yang kuat sangat mendorong tegaknya suatu etika perilaku dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan dasar bertindak dan suri tauladan bagi seluruh karyawan serta faktor keterikatan kuat karyawan terhadap pekerjaannya (job embeddedness) dapat menimbulkan loyalitas sehingga organisasi dapat bertahan dan menghasilkan laba ditengah pandemi covid - 19 dan mampu bangkit di era kehidupan new normal.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena gap tentang kinerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kantor Cabang Baubau yang pada periode tahun 2020 mengalami peningkatan kinerja dibandingkan periode tahun 2019 sedangkan pada tahun 2020 terjadi pandemi covid - 19 yang mengakibatkan perlambatan dan penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan dunia serta terdapat theory gap yang tentang teori pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh Harrod-Domar dalam Arsyad (1999: 64-69) yang menjadikan salah faktor pertumbuhan ekonomi adalah tabungan.

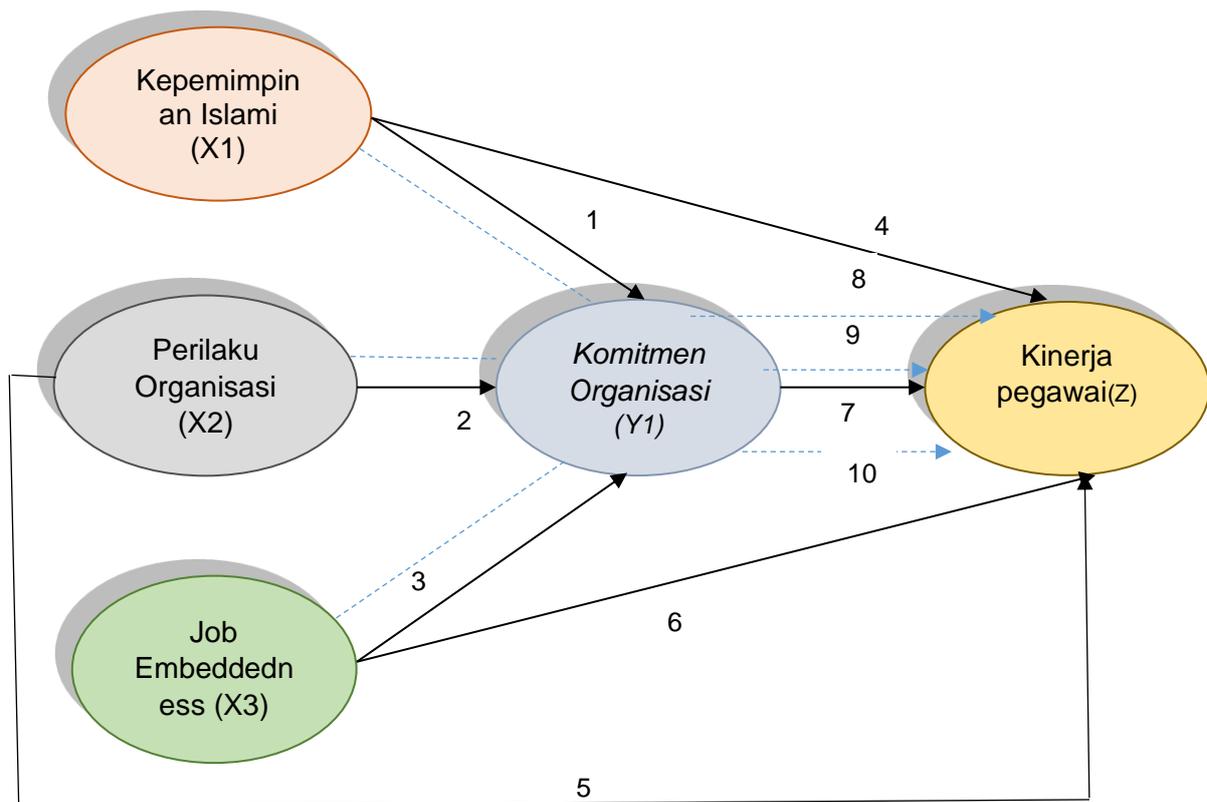
Berdasarkan pra-observasi penulis, gambaran kinerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kantor Cabang Baubau yang meningkat pada periode tahun 2020 di tengah pandemi covid - 19 sehingga perlu dilakukan penelitian terhadap fenomena tersebut.

Dari uraian latar belakang serta fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi dan Job Embeddedness terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kantor Cabang Baubau".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif (descriptive reasearch) dan pendekatan eksplanasi (explanatory research). Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data-data yang tertera pada tabel, gambar maupun grafik. Sedangkan pendekatan eksplanasi digunakan untuk menjelaskan pengaruh (1) variabel eksogen terhadap variabel intervening, (2) variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan (3) pengaruh variabel intervening terhadap variabel endogen. Variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan islami, perilaku organisasi, dan job embeddedness dan variabel intervening adalah komitmen organisasi serta variabel endogen adalah kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Baubau yang meliputi 8 (delapan) Kabupaten dan Kota yaitu Kab.Buton, Kab.Buton Selatan, Kab.Buton Tengah, Kab.Buton Utara, Kab.Muna, Kab.Muna Barat, Kab.Wakatobi dan Kota Baubau. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini Insya Allah perkiraan ± 3 (tiga) bulan yaitu bulan Oktober hingga bulan November 2021. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung berasal dari sumber data atau responden yang dikumpulkan khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data untuk penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. area Kepulauan Kantor Cabang Baubau pada tahun 2021. Data sekunder merupakan kumpulan data hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari buku, internet dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi dan Job Embeddedness melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan lokus penelitian di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya hubungan keterkaitan antara Kepemimpinan Islami dengan Komitmen Organisasi dan hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil kajian konsep teoritis peneliti dianalisis bahwa terdapat diversitas yang menggambarkan hubungan atau relasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Begitu pula terhadap variabel Perilaku organisasi yang dianalisis berdasarkan kajian konsep teoritis yang menggambarkan bahwa terdapat keterkaitan antara Perilaku organisasi dengan Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Job Embeddedness yang telah dianalisis melalui kajian teoritis juga ditemukan bahwa adanya hubungan keterkaitan antara alokasi Job Embeddedness dengan Komitmen organisasi yang kemudian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti pada Gambar 1, berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.
3. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.
4. Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5. Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.
6. Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.
7. Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
8. Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.

9. Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.
10. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Baubau.

Model pengukuran ini melibatkan indikator dan variabel (construct). Dalam penelitian ini terdapat 5 construct yang diukur, yaitu: Gaya Kepemimpinan Islam, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Pengujian model pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah model pengukuran tersebut compatible (cocok) atau tidak untuk digunakan. Oleh karena itu dalam pengujian digunakan metode confirmatory factor analysis (CFA) berupa goodness of fit.

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis konfirmatori untuk masing-masing variabel, analisis struktural yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden pegawai PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Baubau di 8 (delapan) Kota yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) usia dan, 3) tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	42	33,1
	Perempuan	81	63,8
2	Usia		
	≤ 30 Tahun	38	29,9
	31 - 40 Tahun	50	39,4
	41 - 50 Tahun	39	30,7
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA	47	37,0
	S1	80	63,0

Sumber: Data Primer (diolah) 2022

B. Variabel Penelitian Deskriptif

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. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stevens, J, (2001), sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber : Modifikasi dari Stevens, J, (2001)

1. Kepemimpinan Islami (X1)

Variabel kepemimpinan islam diukur dengan empat indikator yakni Shiddiq (jujur), Amanah (bertanggungjawab), Tabligh (menyampaikan kebenaran) dan Fathanah (cerdas), ke empat indicator tersebut semua dikembangkan menjadi tiga item pernyataan. Persepsi terhadap variabel kepemimpinan islam dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,07. Hal ini memberi gambaran bahwa responden mengerti dan memahami dengan baik kepemimpinan islam yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasa adanya unsur kepemimpinan Islam di BNI Kantor Cabang Baubau. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi Tabligh (Menyampaikan Kebenaran) (X1.3) dengan rerata sebesar 4,15, dengan tiga item pernyataan yakni menyukai Pemimpin yang terbuka dalam memberikan informasi dan ketentuan untuk kepentingan perusahaan, Pemimpin saya menyampaikan Ketentuan dan SOP perusahaan kepada anggotanya dalam bekerja di perusahaan dan Pemimpin yang mampu memberi contoh/tauladan untuk melaksanakan kebenaran dan ketentuan, selanjutnya berturut-turut adalah indikator Fathonah (Cerdas) (X1.4) dengan rerata 4.10 dengan item pertanyaan Pemimpin mampu mengatasi segala permasalahan dan tantangan yang muncul di perusahaan, Pemimpin mampu memberikan solusi terbaik terhadap tantangan yang ada, Pemimpin mampu membimbing anggotanya untuk menyelesaikan tantangan dan meraih target yang ada, Pemimpin mau meningkatkan keahlian dan kompetensi anggotanya; Indikator Siddiq (Jujur) (X1.1) dengan rerata 4.02 dengan item pertanyaan Pemimpin yang Jujur dalam bekerja dan berinteraksi, Pemimpin menerapkan Kejujuran dalam bekerja dan berinteraksi, dan mencontoh kejujuran Pemimpin dalam bekerja dan berinteraksi; Untuk item yang terendah adalah indikator Amanah (Bertanggungjawab) (X1.2) dengan rerata 4.01 dengan item pertanyaan Pemimpin yang Amanah (bertanggungjawab) dalam bekerja dan berinteraksi, Pemimpin yang melaksanakan tugasnya dengan Amanah (bertanggungjawab) sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sesuai antara perkataan dan perbuatan, Pemimpin yang bertanggungjawab terhadap kebutuhan perusahaan, unit-unit dan pegawai yang dibawah supervisinya.

Deskripsi memberi gambaran bahwa Pemimpin BNI Kantor Cabang Baubau memiliki sifat keterbukaan yaitu Tabligh (menyampaikan kebenaran) dalam memberikan informasi dan menyampaikan tentang ketentuan-ketentuan yang terbaru untuk dipedomani dalam pelaksanaannya dan dapat menjadi contoh atau suri teladan yang baik bagi pegawainya kemudian pemimpin yang fathanah (cerdas) dalam mengatasi tantangan, mencari solusi terbaik dan dan membimbing anggotanya untuk menyelesaikan tantangan serta jujur dan amanah dalam bekerja.

2. Perilaku Organisasi (X2).

Variabel perilaku organisasi diukur dengan 3 indikator yakni perilaku individu, kedisiplinan individu, dan peran serta individu dalam organisasi ke tiga indicator tersebut semua menjadi item-item pernyataan Persepsi responden tentang lingkungan diketahui bahwa persepsi terhadap variabel perilaku organisasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini berarti bahwa mengerti dan memahami dengan baik perilaku organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap bahwa perilaku organisasi di BNI Kantor Cabang Baubau sudah baik namun masih sangat memungkinkan untuk di tingkatkan.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi adalah peran serta individu (X2.3) dengan rerata 3.97 dengan tiga item pernyataan yakni siap sedia dan segera melaksanakan sesuatu yang dibutuhkan dan untuk kepentingan perusahaan, membantu dan mengikuti seluruh aktivitas-aktivitas kebersamaan perusahaan, siap bekerja sama dengan team untuk memberikan hasil yang terbaik dan selalu melakukan perbaikan tiada henti untuk kemajuan perusahaan, selanjutnya berturut-turut indikator kedisiplinan individu (X2.2) dengan rerata 3.78 dengan tiga item pernyataan yakni memiliki toleransi terhadap keadaan di perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan/kehendak pegawai, tidak mengeluh terhadap tuntutan pekerjaan dari perusahaan dan tidak pernah menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, sedangkan yang terendah adalah indikator perilaku individu di organisasi (X2.1) dengan rerata 3.63 dengan empat item pernyataan yakni patuh dan taat kepada ketentuan dan aturan perusahaan, berperilaku dan bekerja secara profesional, berperilaku dan bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas, berperilaku dan bekerja dengan memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah.

Deskripsi memberi gambaran bahwa perilaku organisasi pegawai BNI Kantor Cabang Baubau sudah baik dengan indikator tertinggi yaitu peran serta individu pegawai dalam berkontribusi untuk perusahaan yang dilakukan secara bersama (team work) selanjutnya kedisiplinan individu dalam bekerja sesuai tujuan perusahaan dengan tidak mengeluh dan tidak menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi kemudian indikator perilaku individu di dalam organisasi yaitu dengan bersikap profesional, bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

3. Job Embededdness (X3)

Variabel job embededdness diukur dengan tiga indikator yakni fit yaitu keadaan di mana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya, saat karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, karyawan akan merasa nyaman, link yaitu dimensi yang ditandai dengan bagaimana hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi seperti proyek, lokasi, kegiatan, dan kelompok-kelompok dalam organisasi dan sacrifice yaitu persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketiga indikator tersebut semua dijabarkan menjadi tiga item pernyataan Persepsi responden tentang tunjangan kinerja. persepsi terhadap variabel job embededdness dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,03. berarti bahwa mengerti dan memahami dengan baik job embededdness yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variable job embededdness adalah indikator link/hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi (X3.2) dengan rerata 4.06 dengan item pertanyaan yaitu komunikasi dengan pimpinan, rekan kerja dan anggota team lainnya berjalan dengan baik, dapat bekerjasama dengan pimpinan, rekan kerja dan anggota team lainnya, kerjasama antar unit dan antar pegawai terjalin dengan baik, selanjutnya berturut-turut sacrifice/ persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya (X3.3) dengan rerata 4.03 dengan item pertanyaan memberikan kemampuan terbaik saya untuk kemajuan perusahaan, memberikan waktu dan tenaga diluar pekerjaan dan waktu kerja kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, mendahulukan kepentingan perusahaan untuk kemajuan perusahaan dibanding Kepentingan pribadi dan keluarga, dan menjaga nama baik perusahaan baik di internal perusahaan maupun terhadap pihak eksternal/Luar; kemudian indikator fit/ karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya (X3.1) dengan rerata 4.01 dengan item pertanyaan senang dengan budaya kerja perusahaan (BNI), senang dengan lingkungan kerja perusahaan, dan senang dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.

Deskripsi memberi gambaran bahwa job embededdness atau tingkat keterikatan pegawai di BNI Kantor Cabang Baubau didominasi oleh hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi yaitu komunikasi dan kerjasama antar pegawai, unit-unit dan pimpinan kemudian keterikatan pegawai juga dikarenakan yang berkaitan dengan material atau psikologis yang mungkin hilang apabila meninggalkan pekerjaannya serta kesesuaian terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi (Y1) Variabel komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator yakni komitmen afektif/ perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya seperti

seorang karyawan bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja, bersedia membantu karyawan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya dan berusaha untuk menghabiskan sisa karir di perusahaannya tersebut, komitmen berkelanjutan/ nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut dan komitmen normatif/ kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis seperti perusahaan telah mengeluarkan biaya banyak untuk biaya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan. Ketiga indikator tersebut semua dijabarkan menjadi tiga item pernyataan.

variabel komitmen organisasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,08. Hal ini memberi gambaran bahwa responden mengerti dan memahami dengan baik komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasa memiliki komitmen organisasi baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel komitmen organisasi adalah komitmen afektif (Y1.2) dengan rerata sebesar 4,16 dengan item pertanyaan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan walaupun harus bekerja lembur, menjunjung tinggi dan melaksanakan prinsip perusahaan (Prinsip 46 BNI), melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, selanjutnya berturut-turut adalah indikator komitmen berkelanjutan (Y1.3) dengan rerata sebesar 4,07 dengan item pertanyaan senang dengan jabatan/posisi saat ini, bertanggung-jawab atas jabatan/posisi saat ini, puas dengan lingkungan kerja perusahaan dan sangat senang bekerja di perusahaan (BNI) dan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan yang terendah adalah indikator komitmen normatif (Y1.1) dengan rerata sebesar 3,99 dengan item pertanyaan keinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan (BNI), tanggung-jawab yang diberikan perusahaan adalah bentuk kepercayaan perusahaan terhadap pegawai, senang jika diberikan kesempatan untuk andil dalam suatu kegiatan/proyek perusahaan. Deskripsi memberi gambaran bahwa komitmen organisasi pegawai BNI Kantor Cabang Baubau didominasi oleh indikator komitmen afektif yang berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan maksimal karena berkomitmen dengan prinsip perusahaan yaitu bekerja dengan profesional, berintegritas, orientasi pelanggan dan perbaikan tiada henti kemudian komitmen berkelanjutan karena nilai ekonomis yang diberikan perusahaan seperti jabatan, dll selanjutnya adalah komitmen normatif yaitu pegawai ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

4. Kinerja Pegawai (Y2)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan tiga indikator yakni kinerja individu, kinerja unit dan kinerja perusahaan. Ketiga indikator tersebut masing-masing dijabarkan menjadi tiga item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/ sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,06. Hal ini memberi gambaran bahwa responden mengerti dan memahami dengan baik kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan merasa memiliki kinerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah indikator kinerja individu (Y2.3) dengan rerata sebesar 4,16 dengan item pertanyaan setiap pegawai memiliki ketrampilan dalam melaksanakan job desk pekerjaannya dengan baik, setiap pegawai berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, keterampilan pegawai dikembangkan dengan diberikan pelatihan, dll yang berhubungan dengan pekerjaan, setiap pegawai berinisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya demi kepentingan organisasi, setiap pegawai berinisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya demi kepentingan organisasi, dan setiap pegawai mengantisipasi kesalahan kerja sebelum dikoreksi oleh atasan langsung, selanjutnya berturut-turut adalah indikator kinerja perusahaan dengan rerata 4,02 (Y2.1) dengan item pertanyaan perusahaan mampu mendistribusi targetnya kepada unit-unit secara adil dan sesuai proporsinya, perusahaan menerapkan efisiensi dalam bekerja dengan menggunakan fasilitas perusahaan seperlunya, dan perusahaan mampu membuat unit kerja dengan uraian pekerjaan setiap anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan, dan yang terendah adalah indikator kinerja unit dengan rerata 3,99 (Y2.2) dengan item pertanyaan target unit memiliki kontribusi yang besar terhadap target perusahaan, seluruh pegawai di unit mampu bekerjasama untuk pencapaian target, seluruh pegawai di unit berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Deskripsi memberi gambaran bahwa kinerja pegawai BNI Kantor Cabang Baubau didominasi oleh indikator kinerja individu dimana setiap pegawai memiliki ketrampilan dalam melaksanakan job desk pekerjaannya

dengan baik, dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan serta keterampilan pegawai dikembangkan dengan diberikan pelatihan selanjutnya indikator kinerja perusahaan dimana perusahaan mampu mendistribusi targetnya, menerapkan efisiensi dan membuat unit-unit mencapai tujuan perusahaan dan yang terakhir adalah kinerja unit dimana seluruh pegawai di unit mampu bekerjasama, berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang bagus.

C. Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM) dengan confirmatory factor analysis (CFA) ogram AMOS 21.0 (Analysis of Moment Structure, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui critical ratio (CR). Apabila critical ratio tersebut signifikan maka dimensi-dimensi tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Variabel laten (construct) penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, tunjangan kinerja pegawai, motivasi kerja kerja, dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan model persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai critical ratio (CR) pada regression weight dengan nilai minimum 2,0 secara absolut.

Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria model fit terdiri dari: 1) derajat bebas (degree of freedom) harus positif dan 2) non signifikan Chi-square yang disyaratkan ($p \geq 0,05$) dan di atas konservatif yang diterima ($p = 0,10$) (Hair et al., 2006), 3) incremental fit di atas 0,90 yaitu GFI (goodness of fit index), Adjusted GFI (AGFI), Tucker Lewis Index (TLI), The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN) dibagi dengan degree of freedomnya (DF) dan Comparative Fit Index (CFI), dan 4) RMSEA (Root Mean Square Error of Aproximation) yang rendah.

Confirmatory Factor Analysis digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan itu memberi makna atas label yang diberikan pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk lain yang dikonfirmasi.

2. Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Setelah dilakukan uji asumsi dan tindakan seperlunya terhadap pelanggaran yang terjadi berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI (Goodness of fit index), adjusted GFI (AGFI), Tucker Lewis Index (TLI), CFI (Comparative of fit index), dan RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) baik untuk model individual maupun model lengkap. Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (latent variable) dengan confirmatory factor analysis secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi dan *Job Embeddedness*

Hasil uji CFA variabel kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terdiri dari: Lampiran 4.

Hasil uji konstruk variabel kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada Tabel 5.8 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 12. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* kepemimpinan islami, perilaku organisasi dan *job embeddedness*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	40,359 < (0,05: 30 = 43,773)	Baik
Probability	≥ 0,05	0,098	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,345	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,052	Baik
GFI	≥ 0,90	0,939	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,8689	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,961	Baik
CFI	≥ 0,94	0,974	Baik

Sumber : Lampiran 4

Tabel 12 menunjukkan bahwa model pengukuran kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, hanya satu yang belum memenuhi kriteria namun nilai tersebut sudah mendekati. Dengan demikian model CFA eksogen menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness tampak pada tabel 18.

Tabel 13. Loading faktor (λ) Pengukuran faktor kepemimpinan islami, perilaku organisasi dan *job embeddedness*

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Variabel Kepemimpinan Islam				
X1.1	0,854	Fix	< 0.001	Signifikan
X1.2	0,666	5,202	< 0.001	Signifikan
X1.3	0,407	3,724	< 0.001	Signifikan
Variabel Perilaku organisasi				
X2.1	0,648	6,558	< 0.001	Signifikan
X2.2	0,999	Fix	< 0.001	Signifikan
X2.3	0,587	5,998	< 0.001	Signifikan
Variabel Job Embeddedness				
X3.1	0,763	8,255	< 0.001	Signifikan
X3.2	0,912	Fix	< 0.001	Signifikan
X3.3	0,615	6,758	< 0.001	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

Loading faktor (λ) pengukuran variabel kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan Job Embeddedness pada Tabel 5.9 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel kepemimpinan islam, perilaku organisasi dan job embeddedness dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (unobserved variabel), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

b. Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai.

Hasil uji CFA variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terdiri dari: Lampiran 4.

Hasil uji konstruk variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada Tabel 5.10 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya..

Tabel 14. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* komitmen organisasi dan kinerja pegawai

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	5,691 < (0,05:4 = 9,488)	Baik
Probability	≥ 0,05	0,223	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,423	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,057	Baik
GFI	≥ 0,90	0,985	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,922	Baik
TLI	≥ 0,94	0,982	Baik
CFI	≥ 0,94	0,995	Baik

Sumber : Lampiran 4

Tabel 14 menunjukkan bahwa model pengukuran komitmen organisasi dan kinerja pegawai maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fit yang ada, semua telah memenuhi kriteria. Dengan demikian model CFA endogen menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari komitmen organisasi dan kinerja pegawai dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator komitmen organisasi kerja dan kinerja pegawai tampak pada tabel 15.

Tabel 15. Loading faktor (λ) Pengukuran faktor komitmen organisasi dan kinerja pegawai

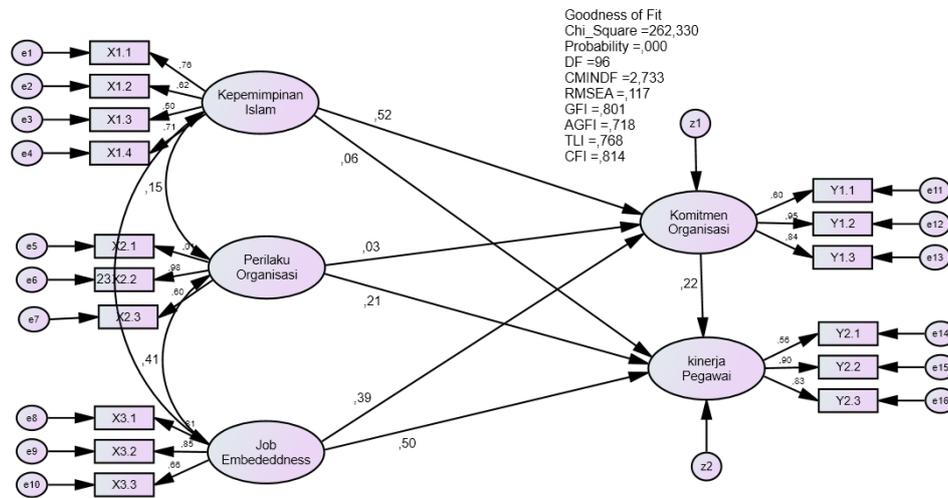
Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Variabel Komitmen organisasi				
Y1.1	0,587	6,979	< 0.001	Signifikan
Y1.2	0,942	9,562	< 0.001	Signifikan
Y1.3	0,841	Fix	< 0.001	Signifikan
Variabel Kinerja Pegawai				
Y2.1	0,532	5,947	< 0.001	Signifikan
Y2.2	0,892	9,111	< 0.001	Signifikan
Y2.3	0,838	Fix	< 0.001	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

Loading faktor (λ) pengukuran variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Tabel 5.11 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (unobserved variabel), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

c. Kepemimpinan islami, perilaku organisasi, job embededdness, komitmen organisasi dan kinerja pegawai

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variabel) dan variabel endogen (endogenous variable). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah motivasi kerja dan kinerja pegawai Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis SEM secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Pengukuran Model Hubungan Variabel

Hasil uji model disajikan pada gambar 3 diatas dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada tabel 21 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 16. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	262,330 < (0,05:96 = 119,871)	Kurang Baik
Probability	≥ 0,05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	2,733	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,117	Kurang Baik
GFI	≥ 0,90	0,801	Kurang Baik
AGFI	≥ 0,90	0,718	Kurang Baik
TLI	≥ 0,94	0,768	Kurang Baik

CFI	$\geq 0,94$	0,814	Kurang Baik
-----	-------------	-------	-------------

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997) Lampiran 6

Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria goodness of fit indices terlihat dari delapan kriteria yang diajukan, terlihat sudah ada dua yang memenuhi kriteria, mengingat salah satu pengujian SEM adalah pengujian model, maka perlu ada pembuktian apakah terdapat kesesuaian antara model dengan data melalui pemenuhan nilai kriteria goodness of fit indices sehingga dilakukan modifikasi model dengan melakukan korelasi antar error indikator sesuai dengan petunjuk dari modification indices dengan syarat modifikasi dilakukan tanpa merubah makna hubungan antar variabel. Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 18 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 18. Pengujian Hipotesis

Hip	Variabel			Direct	Indire ct	Total	P-Value	Ket
	Independen	Intervining	Dependen					
1	Kepemimpinan Islam		Komitmen Organisasi	0,525		0,525	0.001	Signifikan
2	Perilaku Organisasi		Komitmen Organisasi	0,285		0,285	0.001	Signifikan
3	Job Embededdness		Komitmen Organisasi	0,393		0,393	0.001	Signifikan
4	Kepemimpinan Islam		kinerja Pegawai	0,063		0,063	0,58	Tidak Signifikan
5	Perilaku Organisasi		kinerja Pegawai	0,283		0,283	0,001	Signifikan
6	Job Embededdness		kinerja Pegawai	0,401		0,401	0.001	Signifikan
7	Komitmen Organisasi		kinerja Pegawai	0,292		0,292	0,024	Signifikan
8	Kepemimpinan Islam	Komitmen Organisasi	kinerja Pegawai	0,525	0,153	0,678	0,042	Signifikan
9	Perilaku Organisasi	Komitmen Organisasi	kinerja Pegawai	0,285	0,083	0,368	0,043	Signifikan
10	Job Embededdness	Komitmen Organisasi	kinerja Pegawai	0,393	0,115	0,508	0,047	Signifikan

Sumber: Lampiran 7 dan 8

Dari keseluruhan model tujuh jalur langsung yang dihipotesiskan, ada enam jalur yang signifikan dan satu jalur tidak signifikan dan diantara tiga jalur pengaruh tidak langsung, semua pengaruh signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.15 dapat dijelaskan sebagai berikut

- Kepemimpinan islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.525, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan islam maka komitmen organisasi akan semakin baik.
- Perilaku organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.285, koefisien ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai

- c. *Job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.393, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki seorang pegawai maka komitmen organisasi semakin baik.
- d. Kepemimpinan islam berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.580 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.063, koefisien ini menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan islam pada BNI Kantor Cabang Baubau tidak secara langsung mendorong pegawai untuk berkinerja pegawai tinggi
- e. Perilaku organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.283, hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku organisasi maka kinerja pegawai pegawai juga akan semakin baik
- f. *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.401, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Embeddedness* yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pegawai semakin baik pula.
- g. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.024 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.292, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi seorang pegawai maka kinerja pegawai pegawai semakin baik pula.
- h. Kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dengan $P = 0.042 < 0.050$ dengan nilai koefisien sebesar 0.153. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan islam yang diterapkan pada BNI Kantor Cabang Baubau mendorong peningkatan komitmen organisasi pegawai yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik
- i. Perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dengan $P = 0.043 < 0.050$ dengan nilai koefisien sebesar 0.083. Hal ini berarti bahwa adanya perilaku organisasi yang baik pada BNI Kantor Cabang Baubau dapat mendorong komitmen organisasi pegawai sehingga dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik
- j. *Job embeddedness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dengan $P = 0.047 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.115. Hal ini berarti bahwa seorang yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang baik dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawainya akan semakin baik.

2. Kesimpulan

Adapun temuan peneliti dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang berjumlah sepuluh hubungan, baik hubungan secara langsung maupun hubungan tidak langsung dari hasil pengumpulan data empiris antara data primer yaitu dalam hal ini hasil kuesioner dan data sekunder sebagai data pendukung telah diolah menggunakan analisis SEM yang menunjukkan hasil bahwa dari sepuluh hubungan antar variabel, terdapat satu hubungan langsung yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Keseluruhan hubungan tersebut antara lain:

1. Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang nyata untuk meningkatkan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami yang diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau telah berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan fungsi kepemimpinan yang dijalankan adalah kepemimpinan islami dengan mengedepankan sifat tabligh (menyatakan kebenaran), fathanah (cerdas), siddiq (jujur) dan amanah (bertanggungjawab) sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai dalam bekerja.
2. Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan Islami tidak nyata pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai, Ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan islami yang diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau masih berproses karena perubahan dilakukan secara mendasar dan bertahap (*evolution*) dan tidak menggunakan kekerasan sehingga dengan penerapan kepemimpinan islami yang menjalankan tabligh (menyampaikan kebenaran), fathanah (cerdas), siddiq (jujur) dan amanah (bertanggungjawab) kepada pegawai maka terbentuk komitmen organisasi yang kuat dari pegawai sehingga memberikan dampak untuk peningkatan kinerja.
3. Membuktikan secara empiris bahwa Kepemimpinan islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa fungsi kepemimpinan islami yang

diterapkan di BNI Kantor Cabang Baubau mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik. fungsi kepemimpinan islami meningkatkan komitmen organisasi, dengan meningkatnya komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Indeks.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236-245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Khasanah, U. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. In *Yogyakarta: Harapan Utama*. Harapan Utama.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- PP No 101 Tahun 2000. (2000). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. In *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil* (Vol. 1999, Issue September).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Ehrlich, A. (2007). *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54-65.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinamo, J. (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. In *Jakarta: Institut Mahardika*. Institut Mahardika.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1051-1060.
- Syafuruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Prenada Media Group*. Prenada Media Group.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97-116. <https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>