

**PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN
KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)**



Oleh :

MOHAMAD RAHMAWAN ARIFIN, S.Ag. M.Si.

NIM: 10.32.537

DISERTASI

**PROGRAM DOKTOR (S3) STUDI ISLAM
PASCASARJANA UIN SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA
2019**





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

PENGESAHAN

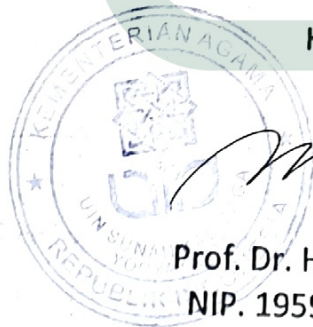
Disertasi berjudul : PERAN TRANCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN (Studi Kasus di IAIN Surakarta)

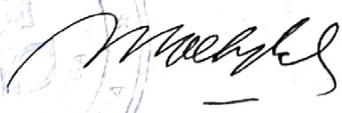
Ditulis oleh : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag., M.Si.
N I M : 12300016027
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

**Telah dapat diterima
sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam**

Yogyakarta, 12 Agustus 2019

a.n. Rektor
Ketua Sidang,




Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag.
NIP. 19590515 199001 1 002



YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL **12 JULI 2019**, DAN SETELAH MENDENGARKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR PADA HARI INI, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, **MOHAMAD RAHMAWAN ARIFIN, S.Ag., M.Si.**, NOMOR INDUK MAHASISWA **12300016027** LAHIR DI **PONOROGO** TANGGAL **04 MARET 1972**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

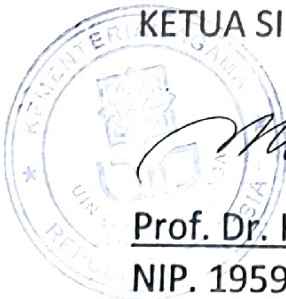
~~PUJIAN (CUM LAUDE) / SANGAT MEMUASKAN / MEMUASKAN*~~

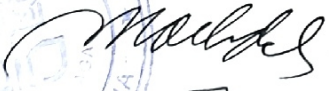
KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR DALAM BIDANG STUDI ISLAM KONSENTRASI EKONOMI ISLAM, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE – 677

YOGYAKARTA, 12 AGUSTUS 2019

A.N. REKTOR
KETUA SIDANG,




Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag.
NIP. 19590515 199001 1 002

* CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag., M.Si. (Rumi Arif)
N I M : 12300016027

Judul Disertasi : PERAN TRANCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING, ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN
KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAKSANA
ANGGARAN PADA PTKIN (Studi Kasus di IAIN Surakarta)

Ketua Sidang / Penguji : Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag. (Mehdal)

Sekretaris Sidang : Dr. Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., Ph.D. (Ami)

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag. (Promotor/Penguji) (Nizar)

2. Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si. (Promotor/Penguji) (Ibnu Qizam)

3. Dr. Misnen Ardiansyah, M.Si., AK., CA., ACPA. (Penguji) (Misnen)

4. Dr. H. Waryono, M.Ag. (Penguji) (Waryono)

5. Prof. Dr. H. Siswanto Masruri, MA. (Penguji) (Siswanto)

6. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd. (Penguji) (Mudofir)

Diuji di Yogyakarta pada hari Senin tanggal 12 Agustus 2019

Tempat : AULA Lt. 1 Gd. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Waktu : Pukul 09.00 WIB. s/d selesai
Hasil / Nilai (IPK) : 3.52
Predikat Kelulusan : ~~Pujian (Cum laude)~~ / Sangat Memuaskan / ~~Memuaskan~~

Sekretaris Sidang,

Dr. Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., Ph.D.
NIP. 19741214 199903 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag.
M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, September 2019

Saya yang menyatakan,



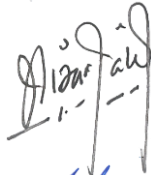
Mohamad Rahmawan Arifin
Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
NIM. 1130310001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

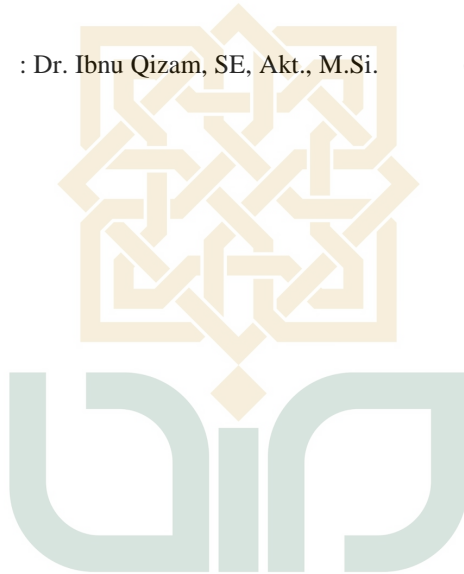
PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. H. Nizar Ali, M.Ag.

()

Promotor : Dr. Ibnu Qizam, SE, Akt., M.Si.

()



NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN
AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)

yang ditulis oleh:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 12 Juli 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Juli 2019
Promotor,

Prof. Dr. H. Nizar Ali, M.Ag.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN
AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)

yang ditulis oleh:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 12 Juli 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Promotor,



Dr. Ibnu Qizam, SE, Akt., M.Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN
AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)

yang ditulis oleh:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 12 Juli 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Penguji,



Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN
AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)

yang ditulis oleh:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 12 Juli 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Penguji, 22 Juli 2019

Promotor,



Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PERAN *TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN
AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN
(Studi Kasus di IAIN Surakarta)

yang ditulis oleh:

N a m a : Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.
N I M : 10.32.537
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 12 Juli 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Penguji,



Dr. H. Waryono, M.Ag.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membangun model teoritikal melalui telaah mendalam tentang pengaruh Transcendental Knowledge Sharing terhadap kinerja pelaksana anggaran sekaligus sebagai novelty dalam menjawab kesenjangan antara Komitmen Afektif terhadap kinerja pegawai khususnya pelaksana anggaran pada Perguruan tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) dengan mengambil studi kasus di IAIN Surakarta. Penentuan IAIN Surakarta sebagai obyek penelitian karena IAIN Surakarta merupakan PTKIN yang mengalami perkembangan pesat dalam 4 tahun terakhir baik dari sisi akademik maupun tata kelola keuangan. Sebagai PTKIN non BLU dengan jumlah mahasiswa dan PNBPN terbesar di Indonesia, IAIN Surakarta memerlukan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya para pelaksana anggaran.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling yaitu purposive sampling dimana peneliti menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Kuisisioner disebar kepada 230 responden yang terdiri dari pimpinan, pejabat struktural, staf keuangan, dosen penerima bantuan penelitian dan pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Kuisisioner yang bisa digunakan adalah 225 kuisisioner sedangkan sisanya tidak kembali dan tidak bisa dilakukan pengolahan. Dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM), data dan hipotesis dianalisis dengan menggunakan software AMOS 21.0.

Hasil penelitian membuktikan Transcendental Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksana anggaran. Variabel kepemimpinan transformasional, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Afektif dengan mediasi Transcendental Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pelaksana anggaran. Berbagi pengetahuan berdasarkan nilai-nilai transendental merupakan konsep baru guna meningkatkan kesadaran pegawai dalam berbagi pengetahuan. Pendekatan nilai-nilai Islam yang tertuang dalam Islamic work ethic, menjadi sintesa dalam Transcendental Knowledge Sharing seperti niat ibadah, mengedepankan amanah dan

semangat membangun ukhuwah, serta menjunjung tinggi masalah, dan merupakan narasi baru dalam berbagi pengetahuan.

Implikasi dari penelitian adalah memperkuat kebijakan keuangan di IAIN Surakarta berupa distribusi anggaran yang adil, transparan dan akuntabel serta tata kelola yang profesional, akan mendorong terciptanya perilaku dan budaya berbagi pengetahuan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pelaksana anggaran secara tepat waktu, sesuai target dan mutu serta konstruktif terhadap pengembangan lembaga.

Kata Kunci : *Transcendental Knowledge Sharing*, Komitmen Afektif, *Transformatif Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior*, kinerja.



ABSTRACT

This study is aimed to build a theoretical model through an in-depth study on the influence of transcendental knowledge sharing on the performance of budget implementers and to be novelty in answering the gap among affective commitments on employee performance, especially budget implementers at the State Islamic Religious Higher Education Institution (*Perguruan tinggi Keagamaan Islam Negeri/PTKIN*) by taking a case study at IAIN Surakarta. It is chosen as a research object because it is a PTKIN that has experienced rapid development in the last 4 years in terms of both academics and financial governance. As a non-Public Service Agency PTKIN with the largest number of students and non-tax state revenue in Indonesia, IAIN Surakarta requires a strategy in improving its employee performance, especially budget implementers.

This study uses a Non-Probability Sampling, i.e., purposive sampling in which the researcher establishes special characteristics that fit the objectives of the study so that it is expected to answer the research problem. The questionnaire is distributed to 230 respondents consisting of the head, structural officials, financial staff, lecturers receiving research assistance, and administrators of the Student Activity Unit. A total of 225 questionnaires are returned while the rest are not. By using the Structural Equation Model (SEM) method, data and hypotheses are analyzed using AMOS 21.0 software.

The results of the study prove that Transcendental Knowledge Sharing has a significant influence on the performance of budget implementers. The transformational leadership variable, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable and Affective Commitments with Transcendental Knowledge Sharing mediation have a very significant influence on the performance of budget implementers. Sharing knowledge based on transcendental values is a new concept to increase employee awareness in sharing knowledge. The approach of Islamic values as outlined in the Islamic work ethic becomes a synthesis in Transcendental Knowledge Sharing such as the intention of worship, promotes the mandate and spirit of building *ukhuwah*, upholds the *maslahah*, and is a new narrative in sharing knowledge.

The implication of this study is to strengthen financial policy in IAIN Surakarta in the form of fair, transparent and accountable budget distribution and professional governance that will encourage the creation of behavior and culture of knowledge sharing which ultimately increases the performance of budget implementers in a timely manner according to targets and quality and in constructive ways towards institutional development.

Keywords : Transcendental Knowledge Sharing, Affective Commitments, Transformative Leadership, Organizational Citizenship Behavior, performance.



ملخص البحث

رمى هذا البحث إلى بناء نموذج نظري من خلال دراسة متعمقة حول تأثير تبادل المعرفة الاستعلائية على أداء منفذ الميزانية بالإضافة إلى حداثة في سد الفجوة بين الالتزامات العاطفية على أداء الموظف ، وخاصة منفذ الميزانية في الجامعات الإسلامية الحكومية (PTKIN) من خلال إجراء دراسات الحالة في الجامعة الإسلامية الحكومية بسوراكارتا. لقد جعل الباحث هذه الجماعة ككائن بحثي لأنها تشهد تطوراً سريعاً في السنوات الأربع الماضية من حيث الأكاديميين والحوكمة المالية. ونظراً لكون هذه الجامعة من ضمن هيئة حكومية للخدمة العامة (BLU) وينضم إليها أكبر عدد من الطلاب و تسهم أكبر الإيرادات غير الضريبية في إندونيسيا ، فإن هذه الجامعة تتطلب استراتيجية لتحسين أداء الموظفين ، وخاصة منفذ الميزانية.

واعتمد الباحث في هذا البحث على تقنية أخذ العينات من غير الاحتمالية ، وهي عبارة عن أخذ عينات هادفة، إذ قام الباحث بتحديد خصائص تناسب الغرض من الدراسة بحيث يُتوقع أن تجيب على مشكلة البحث. واستخدم الباحث الاستبيانات وقام بتوزيعها على 230 من المستجيبين الذين يتألفون من إدارة الجامعة، والمسؤولين الهيكليين والموظفين

المالين والمحاضرين الحاصلين على المساعدة البحثية ومسؤولي وحدة النشاط الطلابي (UKM). والاستبيانات التي تم استخدامها تبلغ 225 استبيانا، والبقية لا ترجع ولا يمكن معالجتها. استخدم الباحث نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)، وبدأ في تحليل البيانات والفرضيات باستخدام برنامج AMOS 21.0.

وتوصل هذا البحث إلى أن تبادل المعرفة الاستعلائية له تأثير كبير على أداء منفذ الميزانية. ومتغيرات القيادة التحويلية ومتغيرات سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) والالتزامات العاطفية من خلال تبادل المعرفة الاستعلائية تأثر تأثيرا كبيرا على أداء منفذ الميزانية. ويعد تبادل المعرفة بناء على القيم المتسامية مفهوما جديدا لزيادة وعي الموظفين في تبادل المعرفة. ومنهج القيم الإسلامية الموضح في أخلاقيات العمل الإسلامي يصبح توليفة في تبادل المعرفة الاستعلائية مثل نية العبادة، وتقديم الأمانة وروح بناء الأخوة، والتمسك بالمصالح العامة، كما يصبح هذا المنهج قصة جديدة في تبادل المعرفة.

وتتمثل آثار البحث في تعزيز السياسات المالية داخل الجامعة الإسلامية الحكومية بسوراكرتا في شكل توزيع الميزانية العادل والمتسم بالشفافية والخاضع للمساءلة والحوكمة المهنية. كما يسهم هذا البحث في خلق السلوك وثقافة تبادل المعرفة مما يزيد في نهاية المطاف أداء منفذ الميزانية في الوقت

المحدد، وفقا للأهداف والجودة، ويسهم في عملية التطوير
المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: تبادل المعرفة الاستعلائية، الالتزامات
العاطفية ، القيادة التحويلية، سلوك
المواطنة التنظيمية، الأداء





PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB –LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zā'	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ghain	gh	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāw	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Kata Arab	Ditulis
مُدَّة مُتَعَدِّدَة	<i>muddah muta'ddidah</i>
رَجُلٌ مُتَفَنَّيْنٌ مُتَعَيِّنٌ	<i>rajul mutafannin muta'ayyin</i>

C. Vokal Pendek

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fatḥah	a	مِنْ نَصْرٍ وَقِتْلٍ	<i>man naṣar wa qatal</i>
Kasrah	i	كَمْ مِنْ فِئَةٍ	<i>kamm min fi'ah</i>
Ḍammah	u	سُدُسٌ وَخَمْسٌ وَثَلَاثٌ	<i>sudus wa khumus wa ṣulus</i>

D. Vokal Panjang

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fatḥah	ā	فَتَّاحُ رِزَاقٍ مَنَّانٍ	<i>fattāḥ razzāq mannān</i>
Kasrah	ī	مَسْكِينٌ وَفَقِيرٌ	<i>miskīn wa faqīr</i>
Ḍammah	ū	دُخُولٌ وَخُرُوجٌ	<i>dukhūl wa khurūj</i>

E. Huruf Diftong

Kasus	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i> bertemu <i>wāw</i> mati	aw	مولود	<i>maulūd</i>
<i>Fathah</i> bertemu <i>yā'</i> mati	ai	مهيمن	<i>muḥaimin</i>

F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Kata Arab	Ditulis
أنتم	<i>a'antum</i>
أعدت للكافرين	<i>u'iddat li al-kāfirīn</i>
لئن شكرتم	<i>la'in syakartum</i>
إعانة الطالبين	<i>i'ānah at-ṭālibīn</i>

G. Huruf *Tā' Marbūṭah*

1. Bila dimatikan, ditulis dengan huruf “h”.

Kata Arab	Ditulis
زوجة جزيلة	<i>zaujah jazīlah</i>
جزية محّدة	<i>jizyah muḥaddadah</i>

Keterangan:

Ketentuan ini tidak berlaku terhadap kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya.

Bila diikuti oleh kata sandang “*al-*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

Kata Arab	Ditulis
تكملة المجموع	<i>takmilah al-majmū'</i>
حلاوة المحبة	<i>ḥalāwah al-maḥabbah</i>

2. Bila *tā'* *marbūṭah* hidup atau dengan *ḥarakah* (*fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*), maka ditulis dengan “t” berikut huruf vokal yang relevan.

Kata Arab	Ditulis
زكاة الفطر	<i>zakātu al-fiṭri</i>
إلى حضرة المصطفى	<i>ilā ḥaḍrati al-muṣṭafā</i>
جلالة العلماء	<i>jalālata al-'ulamā'</i>

H. Kata Sandang *alif* dan *lām* atau “al-”

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah*:

Kata Arab	Ditulis
بحث المسائل	<i>baḥṣ al-masā'il</i>
المحصول للغزالي	<i>al-maḥṣūl li al-Ghazālī</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf “l” (el)-nya.

Kata Arab	Ditulis
إعانة الطالبين	<i>i'ānah aṭ-ṭālibīn</i>
الرسالة للشافعي	<i>ar-risālah li asy-Syāfi'ī</i>
شذرات الذهب	<i>syazarāt az-żahab</i>

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat, berkah dan inayah kepada setiap hambaNYA khususnya peneliti, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir berupa disertasi sebagai syarat penyelesaian di program doktoral pada program pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya, tanpa sentuhan Nabi Agung Muhammad SAW, takkan pernah terwujud masyarakat Madani yang senantiasa menjunjung tinggi ilmu dan keadaban di tengah masyarakat.

Secara sadar atau tidak, penulisan disertasi merupakan perjuangan yang tidak mudah dan membutuhkan elaborasi kerja keras dan keikhlasan serta bimbingan dan dukungan semua pihak. Untuk itu ijin kami mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Ahmad Rafiq, S.Ag.,M.Ag.,P.hD. selaku ketua program studi S-3 pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan untuk penyelesaian tugas akhir ini.
4. Bapak Prof. Dr.H. Nizar Ali, M.Ag. selaku promotor yang tidak pernah lelah untuk mengingatkan dan mengarahkan guna penyelesaian penelitian ini. Bagi peneliti beliau seolah bagian dari keluarga sendiri, karena panjangnya rentang waktu dalam proses penyelesaian penelitian ini menjadikan intensitas pertemuan bukan hanya membahas akademik semata

tetapi juga menjelma menjadi ikatan emosional yang kuat.

5. Bapak Dr.H. Ibnu Qizam, M.Si selaku promotor yang selalu sabar untuk berdiskusi panjang terkait dengan subtansi penelitian serta arahan dan penyempurnaan hasil penelitian.
6. Bapak Prof.Dr.H.Mudofir, M.Ag. selaku rektor IAIN Surakarta dan Penguji, beserta seluruh jajaran pimpinan, dosen dan pegawai yang telah memberikan kesempatannya kepada peneliti untuk bisa mendalami dan menelaah lebih jauh dalam penelitian ini.
7. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag. Penguji yang telah memberikan kesempatannya kepada peneliti untuk bisa mendalami dan menelaah lebih jauh dalam penelitian ini.
8. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, M.Si., Akt. Penguji yang telah memberikan kesempatannya kepada peneliti untuk bisa mendalami dan menelaah lebih jauh dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua peneliti, Ayahanda Bapak H.Damanhuri dan ibunda Hj.Siti Surtini (almarhumah) beserta seluruh keluarga khususnya Kakanda Dr. Hj. Siti Farida Noor Lila,M.Si., Ir. H. M.Khusnayni Maknawi, MM, Adikku Hj.Siti Zuhrotusos solihah, ST, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti.
10. Istriku tercinta Resmidiwatie, SE dan anaku Arsy Zhea Haq, Venessa Shakira Haque dan Sang Alamrazd haq yang telah sabar menemani peneliti di setiap helaan nafas selama proses penyelesaian penelitian ini.
11. Rekan-rekan kerja di IAIN Surakarta yang telah mendukung dan membantu proses penyelesaian disertasi ini.
12. Rekan – rekan kerja di Satuan Pengawas Internal IAIN Surakarta sdr. Ade Setiawan, M.Ak., sdr. Samsul Rosadi, M.Si., sdr. Edy Wiyanto, S.Akun., Sdri. Aini Hayati, S.Akun., dan sdri. Hj. Islia, SE yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada peneliti.

Dan seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung dan mendorong peneliti guna penyelesaian penelitian ini. Semoga amal dan kebaikan semuanya mendapatkan balasan dari Allah SWT serta limpahan berkah dan rahmat yang tidak berkesudahan.

Yogyakarta, September 2019

Saya yang menyatakan,



M. Rahmawan Arifin, S.Ag., M.Si,





DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pengesahan Rektor	iii
Yudisium	iv
Dewan Penguji	v
Pernyataan Keaslian dan bebas Plagiarisme.....	vi
Pengesahan Promotor	vii
Nota Dinas	vii
Abstrak	xiii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xxi
Kata Pengantar	xxv
Daftar Isi.....	xxix
Daftar Lampiran	xxxiv
Daftar Tabel	xxxv
Daftar Grafik	xxxvi
Daftar Gambar	xxxvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	30
C. Tujuan Penelitian.....	31
D. Signifikansi Penelitian	32
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	35
A. Tinjauan Pustaka Landasan Teori Pembentukan <i>Transcendental Knowledge</i> <i>Sharing</i>	35
1. Teori Strukturalis	35
2. Konsep <i>Knowledge Management</i>	38
3. Teori Pembelajaran Organisasi	43
4. Konsep Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>).....	46
5. Teori Religiusitas.....	50

6. Konsep <i>Islamic Work Ethic</i> (Etika Kerja Islam)	61
7. Proses Sintesa <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	67
B. Landasan Teori Variabel Penjelas Lainnya	71
1. Teori Kepemimpinan	71
a. Dasar Teori Kepemimpinan.....	72
b. Konsep Kepemimpinan Transformasional	74
2. Teori Perilaku Organisasional	77
a. Dasar Teori Perilaku Organisasi	77
b. Konsep <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	79
3. Komitmen Organisasional	81
a. Dasar Teori Komitmen Organisasi ..	81
b. Konsep Komitmen Afektif	83
4. Teori Kinerja	85
a. Dasar Teori Kinerja	85
b. Konsep Kinerja Karyawan	86
C. Pengembangan Model Berdasarkan Turunan Teori	94
D. Pengembangan Pengujian Hipotesis	97
1. Pengaruh OCB terhadap <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	97
2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap <i>Trancendentic Knowledge Sharing</i>	97
3. Pengaruh <i>Transformatif Leadership</i> terhadap <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	99
4. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	99
5. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	101
6. Pengaruh <i>Transformation Leadership</i> terhadap terhadap Kinerja Pegawai	102

7. Pengaruh <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	103
8. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> sebagai mediasi	104
9. Pengaruh <i>Transformatif Leader</i> Terhadap Terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran Dengan <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> Sebagai Mediasi ...	105
10. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran Dengan <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> Sebagai Mediasi	105
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	109
A. Desain dan Jenis Penelitian	109
B. Obyek dan Waktu Penelitian	109
C. Jenis Data dan Sumber Data	110
D. Populasi dan Sampel	111
E. Teknik Pengambilan Sampel	113
F. Metode Pengumpulan Data	114
G. Definisi Operasional Variabel Penelitian ..	114
H. Uji <i>Logical Connection</i> Variabel Indikator	120
I. Uji Validitas dan Reliabilitas	120
1. Uji Validitas	121
2. Uji Reliabilitas	121
J. Analisis Data dan Uji Hipotesis	122
K. Teknis Analisis Data	125
L. Menyusun Diagram Jalur	126
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	127
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	127

1. Deskripsi Usia Responden	127
2. Deskripsi Pendidikan Responden	128
B. Distribusi Jawaban Terhadap Indikator Variabel OCB, Komitmen Afektif, Transformatif Leader, <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> Dan Kinerja Pelaksana Anggaran	129
1. Variabel OCB	129
2. Variabel Komitmen Afektif	130
3. Variabel <i>Transformatif Leader</i>	130
4. Variabel <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	131
5. Variabel Kinerja Pegawai	131
C. Analisis Data	132
1. Uji Konfirmatori Konstruk Eksogen	132
2. Uji Konfirmatori Konstruk Endogen	133
D. Pengujian Validitas Konstruk	135
1. Uji Discriminant Validity	135
2. Uji Reabilitas	136
E. Analisis model persamaan struktural.....	137
1. Asumsi Kecukupan Sampel	137
2. Uji Normalitas Data	138
3. Evaluasi Outlier	139
F. Pengujian Evaluasi Model Struktural	142
1. Uji Model Struktural	142
2. Hasil Uji <i>Goodness-of-fit-Model</i>	144
G. Evaluasi Parameter	146
1. Hasil Pengujian Hipotesis	146
H. Pembahasan Hasil Penelitian	146
1. Pengaruh OCB terhadap <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	146
2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	149

3. Pengaruh Transformation Leadership terhadap <i>Transcendental Knowledge Sharing</i>	152
4. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	154
5. Pengaruh <i>Transformation Leadership</i> terhadap terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	156
6. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	158
7. Pengaruh <i>Transcendental Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran	159
8. Pengaruh variabel mediasi	161
9. Implikasi Hasil Penelitian	170
 BAB V PENUTUP	 175
A. Kesimpulan	175
B. Keterbatasan Penelitian	177
C. Agenda Penelitian Mendatang	177
 DAFTAR PUSTAKA.....	 179
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	207

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 01 Uji *Logical Connection* Variabel Indikator, 215
Lampiran 02 Kuisisioner, 264
Lampiran 03 Gambar Diagram Model Penelitian, 270
Lampiran 04 Gambar Pengembangan Model dan *Logical Connection* Antar Indikator, 271
Lampiran 05 Tabel Profil Kinerja dan Keuangan, 272
Lampiran 06 Daftar Realisasi Anggaran PTKIN Jawa Tengah Tahun 2016, 276
Lampiran 07 Simulasi Normal, 277
Lampiran 08 Lampiran Hasil Olah data, 278



DAFTAR TABEL

- Tabel 1.01 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI, 7
- Tabel 1.02 Besaran Anggaran dan Realisasi Anggaran DIPA IAIN Surakarta Tahun 2015-2018, 12
- Tabel 1.03 Struktur Pejabat Pengelola Keuangan, Fungsi dan Pengeloladi IAIN Surakarta, 14
- Tabel 1.04 Rumusan *Research gap* Variabel Penelitian, 25
- Tabel 2.01 Ringkasan Dimensi Religiusitas Dalam Pandangan Ahli, 53
- Tabel 2.02 Ringkasan Pengertian Spiritualitas Dalam Pandangan Ahli, 57
- Tabel 2.03 Ringkasan Para Ahli tentang Dimensi Spiritualitas (*Trancendent*) Dalam Islam, 61
- Tabel 2.04 Dimensi Kepemimpinan Transformatif (*Tranformatif Leadership*), 74
- Tabel 3.01 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, 115
- Tabel 3.02 Indikator Variabel Penelitian dan Pernyataan Kuesioner, 118
- Tabel 3.03 Tabel *Goodness of Fit Indices*, 125
- Tabel 4.01 Usia Responden, 127
- Tabel 4.02 Pendidikan Responden, 128
- Tabel 4.03 Uji *Discriminant Validity*, 135
- Tabel 4.04 Uji Reliabilitas, 137
- Tabel 4.05 *Assessment of Normality (Group number 1)*, 138
- Tabel 4.06 *Outlier Multivariate Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)*, 139
- Tabel 4.07 Hasil Uji *Goodness-of-fit Model*, 144
- Tabel 4.08 Hasil Pengujian Hipotesis, 146

DAFTAR GRAFIK

- Grafik 1.01 Perkembangan Pagu Anggaran DIPA IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2015 sd 2018, 19
- Grafik 1.02 Perkembangan Jumlah Mahasiswa Baru, IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2015 sd 2018, 21
- Grafik 1.03 Perkembangan Jumlah PBNP IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2015 sd 2018, 22



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.01 Proses Penciptaan Pengetahuan, 40
- Gambar 2.02 Sintesa Pembentukan Variabel *Transcendental Knowledge Sharing*, 70
- Gambar 2.03 Pengembangan Model *Transcendental Knowledge Sharing*, 71
- Gambar 2.04 Pengembangan Model Berdasarkan Turunan Teori, 96
- Gambar 2.05 Pengembangan Hipotesis dan Model Empiris Penelitian, 106
- Gambar 3.01 *Goodness of Fit Indices*, 126
- Gambar 4.02 Hasil Uji Konfirmatori Konstruk Eksogen *Transformation Leadership*, 132
- Gambar 4.03 Hasil Uji Konfirmatori Konstruk Eksogen Komitmen Afektif, 133
- Gambar 4.04 Hasil Uji Konfirmatori Konstruk Endogen *Transcendental Knowledge Sharing*, 133
- Gambar 4.05 Hasil Uji Konfirmatori Konstruk Endogen Kinerja, 134
- Gambar 4.06 Uji structural model, 142
- Gambar 4.07 Model structural, 143
- Gambar 4.08 Hasil Pengujian Online Variabel Mediasi, 161
- Gambar 4.09 Olah Data Pengujian Peran Mediasi *Transcendental Knowledge Sharing* pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran, 162
- Gambar 4.10 Hasil Olah Data Pengujian Peran Mediasi Variabel *Transcendental Knowledge Sharing* Pada *Transformation Leadership* Terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran, 165
- Gambar 4.11 Hasil Olah Data Pengujian Peran Mediasi Variabel *Transcendental Knowledge Sharing* Pada Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran, 167



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja. **Kinerja** merupakan salah satu bagian penting dalam mengukur capaian prestasi dan target lembaga. Kinerja organisasi mengukur tentang capaian kelembagaan sedangkan kinerja karyawan mengukur capaian atau prestasi seseorang atas tugas dan kewenangan yang diberikan sesuai tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing individu sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga secara legal, tidak melanggar hukum, dan sejalan dengan moral dan etika perusahaan.¹

Robbins menyebutkan bahwa kata lain dari kinerja adalah *human output* yang menjelaskan tentang produktifitas karyawan (*productivity*), kehadiran kerja (*presence*), loyalitas akan pekerjaan (*loyalty*), melakukan pekerjaan yang melebihi tugas pokok dan fungsinya (*citizenship*) serta kepuasan dalam berkeja (*satisfaction*).² Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, harus memiliki kriteria tersebut, sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah adalah karyawan yang memiliki sikap, karakteristik kerja dan perilaku yang tidak sesuai dengan kriteria di atas. Lebih lanjut, menurut Rotundo. et al kinerja adalah gambaran semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh masing-masing individu dalam rangka memberikan kontribusi bagi upaya pencapaian tujuan suatu organisasi.³

¹ Putri Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2007), h. 45.

² Stephen P Robbins, *Organizational Behavior: International Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.75.

³ Maria Rotundo, Dung Hanh Nguyen, and Paul R. Sackett, "A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 5 (2001), h. 914.

Upaya mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam suatu kelompok kerja dalam organisasi atau lembaga tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) pengetahuan, (2) keahlian, (3) ketrampilan, (4) sikap, (5) perilaku. Dalam keahlian terdapat beberapa unsur penting yakni (1) keahlian teknis yaitu keahlian yang memadukan antara pengetahuan, metode, pengalaman dan pelatihan yang diperoleh, (2) keahlian konseptual yakni keahlian yang didasarkan atas kemampuan memahami kompleksitas lembaga serta problematika dan masalah yang terjadi serta menyalurkannya dalam bentuk tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan (3) keahlian interpersonal yakni keahlian yang terkait dengan kemampuan seseorang membangun hubungan dan bekerjasama dengan orang, kelompok atau pihak lain, memberikan motivasi dan negosiasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pelaksana Anggaran, yakni faktor internal dan faktor eksternal.⁴ Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor-faktor yang lahir dan berhubungan dengan sifat-sifat individu. Misalnya, seorang yang memiliki etos kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya seorang yang memiliki kemampuan dan etos kerja rendah akan menghasilkan output atau kinerja yang rendah. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang lahir dari lingkungan kerja atau di luar faktor personal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi Kinerja Pelaksana Anggaran diantaranya adalah variabel **kepemimpinan**;⁵ variabel

⁴ *Ibid.* h. 921.

⁵ P. Sondang Siagian, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Penerbit Gunung Agung 2002), h. 69.

kepribadian;⁶ variabel **kepuasan;**⁷ variabel **kecerdasan emosional;**⁸ *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*,⁹ variabel **keterlibatan kerja;**¹⁰ **komitmen kerja** karyawan;¹¹

⁶ Murray R Barrick and Michael K Mount, "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta *Panablysis!*" *psychology* 44, no. 1 (1991): 1–26; Betrin Lovely BURMANA, "Pengaruh Kepribadian Tangguh Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja" (Universitas Gadjah Mada, 2010); Subramaniam Sri Ramalu et al., "Doing Business in Global Arena: An Examination of the Relationship between Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adjustment," *Asian Academy of Management Journal* 15, no. 1 (2010): 79–97; Pamela Skyrme et al., "Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance" 10, no. 2 (2005), h. 89–98.

⁷ Ch Platis, P Reklitis, and S Zimeras, "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 175 (2015): 480–487; Fatwa Tentama, "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta," *Jurnal Psikologi Undip* 14, no. 1 (2015): 1–8; Yu-ping Peng, "Job Satisfaction and Job Performance of University Librarians : A Disaggregated Examination," *Library and Information Science Research* (2014); Akmal Umar, "Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers' Performance in Manufacturing Industry in Makassar City," *European Journal of Business and Management* 6, no. 5 (2014): 75–88; Keumala Hayati and Indra Caniago, "Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance" 65, no. ICIBSoS (2012): 272–277, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>; Shun-hsing Chen and Hui-hua Wang, "The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education" 18, no. 5 (2006): 484–478.

⁸ Javeria Ashfaq Qureshi et al., "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 4 (2011): 642–657; Thomas Sy, Susanna Tram, and Linda A. O'Hara, "Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance," *Journal of Vocational Behavior* 68, no. 3 (2006): 461–473.

⁹ William H. Bommer, Erich C. Dierdorff, and Robert S. Rubin, "Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group-Level OCB on Employee Performance," *Academy of Management Journal* 50, no. 6 (2007): 1481–1494; M Khan, H Afzal, and M Zia, "Impact of Counterproductive Work Behavior in Organization Performance in Pakistan," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 1, no. 12 (2010): 281–291.

¹⁰ Soumendu Biswas, "Commitment, Involvement, and Satisfaction as Predictors of Employee Performance," *South Asian Journal of Management* 18, no. 2 (2011): 92–107.

organisasi pembelajar.¹²

Penelitian lainnya menyebutkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai juga dipengaruhi oleh *transformation leadership* dan komitmen afektif serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dalam penelitian Tobing¹³ menyebutkan bahwa **komitmen afektif** adalah komitmen yang dibangun karena ikatan emosional, indentifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.¹⁴ Dalam peneltian lainnya, faktor *transformation leadership* juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.¹⁵ Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya tanpa berharap *reward* berdampak positif bagi organisasi tersebut.¹⁶

¹¹ M Ali et al., "Job Attitudes as a Predictor of Employee Performance: Evidence from Public Sector of Pakistan," *interdisciplinary Journal of Contemporary Re-search in Business* 3, no. 4 (2011): 631.

¹² A Tahir et al., "Organizational Learning and Employee Performance," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 2 (2011): 1506–1514.

¹³ Tobing, h. 69.

¹⁴ Ibid.; N. Allen and J. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.," *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1–18; Ümit Alnıaçık et al., "Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012): 355–362.

¹⁵ U T Cahyono, M S Maafif, and Suharjono., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember," *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 11, no. 2 (2014): 68–76; Muhammad Razzaq Athar et al., "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction," *Journal of Islamic Business and Management Vol* 6, no. 1 (2016): 397–416; Waqas Amin et al., "Impact of Transformation Leadership on Affective Employee ' s Commitment," *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 7, no. 1 (2018): 48–57.

¹⁶ A Neami and H Shokrkon, "The Relationship of Organizational Justice and Organizational Civic Behavior of Employees in Ahvaz Industrial Organizations," *Journal of Psychology*, no. 1–2 (2004); Thomas S. Bateman & Dennis W. Organ, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship," *Journal of Managerial Psychology* 26, no. 2 (1983): 94–107; Triana Fitriastuti,

Selain variabel-variabel dalam penelitian di atas, terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) memberikan kontribusi besar terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran dalam organisasi. Penelitian Andra dan Utami menyebutkan bahwa kebiasaan karyawan melakukan *knowledge sharing* berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.¹⁷ Penelitian lainnya, Al Ahbabi dkk menyebutkan *knowledge sharing* memiliki dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan sektor publik di UEA baik kinerja operasional maupun kinerja inovasinya.¹⁸ Farid dan Aryani menyebutkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja entitas akuntansi di Indonesia.¹⁹

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang berada di bawah naungan Kementerian Agama RI yang memiliki visi “*menjadi world class university di level Asia dalam kajian sains yang terintegrasi dengan kearifan lokal pada tahun 2035*”. Sebagai lembaga publik, IAIN Surakarta juga terikat dengan target capaian kinerja yang telah diputuskan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam pada Kementerian Agama. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada IAIN Surakarta adalah turunan dari sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Agama yang selanjutnya, rektor IAIN Surakarta

“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2013), h. 103–114.

¹⁷ Resti Syafitri Andra and Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi),” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 2 (2018): 30–37.

¹⁸ Sultan Al-Ahbabi et al., “A Knowledge Management Framework for Enhancing Public Sector Performance,” *International Journal of Knowledge Management Studies* 8, no. 3–4 (2017): 329–350.

¹⁹ Muhammad Farid And Y. Anni Aryani, *Knowledge Management Dan Kinerja Organisasi Sektor Publik: Studi Empiris Pada Entitas Akuntansi Di Indonesia* t.tp, 2016, h. 92.

menandatangani dokumen Perjanjian Kinerja atau biasa disebut dengan Perkin. Perjanjian Kinerja atau perkin merupakan tahapan penting yang wajib dilaksanakan oleh setiap pimpinan perguruan tinggi negeri. Perkin mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomer 53 tahun 2014 yang berisikan Petunjuk Teknis Perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Sebagaimana Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) lainnya visi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) merupakan jabaran dari Visi Pendidikan Islam pada Kementerian Agama Republik Indonesia yakni Terwujudnya Pendidikan Islam Yang Unggul, Moderat dan Menjadi Rujukan Dunia Dalam Integrasi Ilmu Agama, Pengetahuan Dan Teknologi (Bakhtiar, 2016) yang selanjutnya diturunkan dalam bentuk sasaran strategis Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam yakni tercapainya keluasan dan pemerataan akses pendidikan tinggi Islam yang berkualitas, berdaya saing dan sesuai kebutuhan masyarakat. Rangkaian visi, misi, sasaran dan target capaian kinerja ini, dikemas dalam bentuk Rencana Strategis (renstra) PTKI Kementerian agama yang dipadukan dengan Sistem Manajemen Strategik atau disingkat SMS.

Pada tahun 2015-2019, Rencana strategis (renstra) PTKI memiliki sasaran strategis yakni *Membangun Kapasitas Dan Keunggulan Pada Kerangka Tata Kelola Yang Baik Untuk Meningkatkan **Kinerja** Dan Daya Saing Nasional Perguruan Tinggi Islam*. Dalam renstra ini terdapat sasaran sasaran kinerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) yakni yang bertumpu pada kualitas dan daya saing yang selanjutnya diturunkan dalam bentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat ukur pencapaian kinerja sebagaimana yang diamanahkan dalam sasaran kinerja. Target capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI yang akan menjadi pijakan dalam menyusun indikator kinerja Perguruan Tinggi

Islam khususnya Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia.

Indikator Kinerja merupakan variabel kuantitatif atau kualitatif yang memberikan informasi sederhana bagi pengambil keputusan dalam menentukan intervensi perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja kebijakan, program dan kegiatan.²⁰ Karakteristik IKU adalah ukuran non finansial, pengukurannya sering, dilakukan oleh pimpinan puncak dan berpengaruh positif terhadap seluruh aspek kinerja lainnya.²¹

Sebagai acuan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Indonesia, Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Kementerian agama telah menyusun indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana yang termaktub dalam tabel 1.01 di bawah ini.

Tabel : 1.01
Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama
Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI 2015	TARGET			
			2016	2017	2018	2019
1	Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa	4%	5%	6%	7%	8%
2	Transformasi Kelembagaan STAIN-IAIN	1	5	8	3	2
3	Transformasi Kelembagaan IAIN-UIN	0	2	2	2	1
4	Jumlah PTKI Otonom (Ptn-Badan Hukum)	0	0	2	3	4
5	Pembentukan PTKIN Baru	0	2	1	1	1

²⁰ Rohmatulloh Rohmatulloh and Julian Ambassador Shiddiq, "Penentuan Kriteria Pengukuran Indikator Kinerja Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi Menggunakan Metode Focus Group Discussion," *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 16, no. 2 (2017): 133.

²¹ David Parmenter, *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (John Wiley & Sons, 2015).

6	Jumlah Beasiswa Dosen S-3	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
7	Persentase Dosen Berkualifikasi S-3	10%	11%	12%	13%	15%
8	Persentase PTKIN Prodi Terakreditasi A	11%	12%	25%	40%	50%
9	Jumlah Jurnal Terakreditasi Nasional	45	90	120	150	200
10	Jumlah Mahasiswa Berprestasi Dan	21.000	28.000	32.000	40.000	50.000
11	Terbentuknya Desain Integrasi Keilmuan, Keagamaan Dan Sains	20%	75%	100%	100%	100%
12	Layanan Prima Berbasis E-Office	90%	95%	100%	100%	100%
13	Internalisasi 5 Budaya Kerja Kemenag	70%	75%	80%	90%	100%
14	Terpenuhi Sarana Prasarana PTKIN Yang Terstandar	40%	50%	80%	85%	90%
15	Jumlah PTKIN Masuk Top 50 Nasional (Webometric)	5	7	12	16	18
16	Persentase Dosen Dengan Publikasi Nasional	5%	7%	9%	10%	15%
17	Jumlah Ptkin Peringkat Terbaik ZI Dan WBK	0	10	20	40	55
18	Jumlah Regulasi Yang Diterbitkan	30	40	40	50	60
19	Jumlah Haki/ Paten Yang Dihasilkan	5	10	15	20	25
20	Persentase Dosen Dengan Publikasi Internasional	2%	3%	4%	5%	10%
21	Pemeringkatan Implementasi SMS (Sistem Manajemen Strategis) PTKIN	5%	30%	50%	75%	100%

22	Transformasi Kelembagaan BLU	16	18	20	23	25
23	Jumlah PTKIN Berakreditasi Institusi A	3	5	7	9	11
24	Jumlah Guru Besar PTKIN	418	433	463	518	535

(Sumber data : Direktorat PTKI Kementerian Agama RI Tahun 2016)

Tabel 1.10 di atas menjelaskan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) di level kementerian agama akan memberikan kemudahan pada setiap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dalam meratifikasi dan menyusun IKU Perguruan Tinggi. Penyusunan program dan kegiatan lembaga harus mengacu pada pemenuhan target kinerja yang telah dirumuskan oleh Kementerian dalam hal ini Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. Salah satu yang menjadi prioritas adalah pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai dan berstandar serta publikasi baik berskala nasional maupun internasional yang terindeks. Penyusunan IKU pada PTKIN adalah usaha untuk membangun mutu dan kualitas akademik yang tercermin dengan pencapaian akreditasi tinggi dan publikasi-publikasi ilmiah terindeks serta mutu layanan non akademik pemenuhan sarana prasarana, tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel serta peningkatan status kelembagaan PTKIN.

Upaya meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi melalui capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), bukanlah hal yang mudah, karena terkait dengan permasalahan teknis dan permasalahan lainnya yang sangat kompleks seperti perencanaan, pendanaan, efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan lembaga dan lain sebagainya. Permasalahan di tata kelola kelembagaan khususnya non akademik juga menjadi syarat mutlak pemenuhan kualitas akademik bagi perguruan tinggi. Dengan kata lain, untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, perlu tata kelola secara

menyeluruh, komprehensif dan profesional terhadap sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang strategis dan penting keberadaanya adalah **sumber daya keuangan dan anggaran**.

Menurut Minarti, pengelolaan dan manajemen keuangan dan anggaran merupakan sebuah proses mengatur keuangan dengan menggerakkan sumber daya manusia yang mempertimbangkan aspek efektifitas, efisiensi, dan berkaitan dengan strategi perolehan serta pendanaan.²² Pengelolaan dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen keuangan adalah sebuah proses tata kelola yang diawali dengan perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan yang ditujukan pada efektifitas operasional lembaga dan efisiensi penggunaan anggaran dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Sebagai lembaga publik, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), dalam tata kelola keuangan mengacu pada UU nomer 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU nomer 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan UU nomer 15 tahun 2005 tentang Pemeriksaan Keuangan Negara dimana penganggaran lembaga publik harus **berbasis kinerja** dan berorientasi pada hasil secara efektif dan efisien.²³ Selain ketiga peraturan perundang-undangan di atas, masih ada aturan hukum atas pelaksanaan tata kelola keuangan yakni Undang-Undang Nomer 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan pada pasal 48 bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas publik.

Sebagai upaya dalam mencapai target yang tertuang dalam

²² Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media 2011), h. 75.

²³ Dewi Ariani, "Pengelolaan Keuangan Perguruan Tinggi Di Indonesia," in *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 3, 2017, h. 54.

Indikator Kinerja (IKU) pada Direktorat PTKI Kementerian Agama, **IAIN Surakarta**, terus berkomitmen untuk mengembangkan diri baik dari aspek kelembagaan, sarana prasarana, sumber daya manusia, mutu akademik. Perkembangan jumlah mahasiswa yang terus bertambah dari tahun ke tahun menjadi modal utama bagi IAIN Surakarta dalam mencapai visi, misi dan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi secara optimal sesuai capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah digariskan oleh lembaga. Visi, misi dan sasaran kinerja yang telah diputuskan, akan diturunkan dalam bentuk program dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja baik di rektorat, fakultas, lembaga, pusat maupun unit-unit termasuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Proses dan tahapan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran kinerja, memerlukan elaborasi semua sumber daya baik keuangan, teknologi, sarana dan prasarana serta yang tak kalah penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagai perguruan tinggi negeri, IAIN Surakarta terus berkomitmen dalam mengembangkan kompetensi dan keahlian sumber daya manusia yang salah satunya adalah ketersediaan tenaga-tenaga terampil baik dosen (tenaga pendidik), karyawan (tenaga kependidikan) termasuk para pejabat yang terlibat dalam hal kebijakan.

Seluruh unsur yang terlibat dalam pelaksanaan program dan kegiatan lembaga harus mengacu pada sasaran kinerja yang telah tertuang dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) yang ada di masing-masing unit. Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) IAIN Surakarta merupakan lembar dokumen yang berisikan visi dan misi lembaga, program, kegiatan, output, sub-output dan besaran anggaran yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan. RKA diterbitkan pada setiap awal tahun anggaran yang disusun dan disetujui oleh Kementerian Agama dan disahkan Kementerian Keuangan RI. Setiap unit kerja mendapatkan Petunjuk Operasional Keuangan

atau disingkat POK sebagai turunan dari RKA satuan kerja Institut dan akan menjadi dasar pelaksanaan kegiatan di masing-masing unit.

Gambaran umum postur keuangan dan anggaran IAIN Surakarta dalam 4 tahun terakhir, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel: 1.02
Besaran Anggaran dan Realisasi Anggaran
DIPA IAIN Surakarta Tahun 2015-2018

BULAN	2015	2016	2017	2018
Triwulan I	6,960,306,265	7,962,911,042	8,181,113,355	16,587,649,331
Triwulan II	18,968,292,208	17,049,791,848	20,071,506,591	24,551,375,661
Triwulan III	18,643,393,823	19,213,867,017	25,846,552,327	29,589,177,886
Triwulan IV	39,842,205,793	21,859,403,308	49,549,642,558	65,964,566,094
TOTAL	84,414,198,089	66,085,973,215	103,648,814,831	136,692,768,972
PAGU	105,602,346,000	70,930,879,000	117,816,301,000	156,834,176,000
SILPA	21,188,147,911	4,844,905,785	14,167,486,169	20,141,407,028
% REALISASI	79.94 %	93.17%	87.97% %	87.16

(Sumber: Laporan keuangan tahunan IAIN Surakarta)

Dalam tabel 1.02 di atas, dapat diketahui bahwa anggaran DIPA IAIN Surakarta mengalami fluktuasi 4 tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2015, anggaran berjumlah Rp 105.602.346.000 dan mengalami penurunan menjadi Rp 70.930.879.000 dan selanjutnya terus meningkat di tahun 2017 dengan besaran anggaran Rp 117.816.301.000 dan tahun 2018 sebesar 156.834.176.000. Di sisi lain, realisasi anggaran juga terjadi fluktuasi dan penurunan presentase dalam 2 tahun terakhir yakni pada tahun 2015 presentase realisasi anggaran sebesar Rp 84.414. 198,089 atau sebesar 79,94%, tahun 2016 realisasi anggaran sebesar Rp 66,085,973,215 atau sebesar 93,17%, tahun 2017 realisasi anggaran sebesar Rp 103,648,814,831 atau sebesar 87,97% dan pada tahun 2018 realisasi anggaran sebesar Rp 136,692,768,972 atau sebesar

87,16%.

Konsekuensi dari dinamika keuangan dan anggaran dalam tabel 1.01 adalah terjadinya fluktuasi Sisa Lebih Pelaksanaan Anggaran (SILPA) yakni pada tahun 2015 sebesar Rp 21,188,147,911, tahun 2016 sebesar Rp 4,844,905,785, tahun 2017 sebesar Rp 14,167,486,169, dan tahun 2018 sebesar Rp 20,141,407,028. Selain itu, kenaikan pagu anggaran pada tahun 2017 dan 2018 disebabkan karena dua faktor yakni, pertama adanya program pembangunan sarana pendidikan yang bersumber dari dana Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan kedua, meningkatnya pendapatan lembaga yang bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang didapatkan dari pembayaran Uang Kuliah Tunggal (UKT).

Dalam konteks kelembagaan, IAIN Surakarta memiliki beberapa masalah terkait dengan kinerja keuangan dan anggaran. Gambaran dalam tabel 1.01 menunjukkan adanya masalah yakni **pertama**, peningkatan besaran anggaran tidak diiringi dengan besaran presentase realisasi anggaran yang terjadi pada 2 tahun terakhir yakni pada tahun 2017 yakni sebesar 87,97% dan 2018 sebesar 87,16%. Presentase realisasi anggaran menunjukkan efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan serta optimalisasi pelaksanaan keuangan dan anggaran. **Kedua**, sebaran waktu realisasi anggaran dan belanja tidak merata pada setiap bulan dan menumpuk pada setiap akhir tahun. Akibatnya adalah tidak maksimalnya prosesnya pencairan anggaran dan berpotensi menyebabkan hutang pada tahun anggaran berikutnya. **Ketiga**, terjadi peningkatan Sisa Lebih Pelaksanaan Anggaran (SILPA) dalam 2 tahun terakhir yakni pada tahun 2017 sebesar Rp 14,167,486,169 dan tahun 2018 sebesar Rp 20,141,407,028. Hal ini yang menyebabkan adanya output kegiatan yang tidak terlaksana yang berakibat pada kinerja lembaga.

Pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dilakukan oleh para pelaksana anggaran atau pelaksana kegiatan yang tersebar

dalam unit-unit kerja mulai dari unit kerja di rektorat, fakultas, lembaga dan unit-unit hingga unit kegiatan mahasiswa (UKM). Anggaran lembaga yang tertulis dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) secara jelas menyebutkan siapa yang akan melaksanakan suatu program atau kegiatan. Pihak-pihak yang terkait dengan tata kelola keuangan meliputi semua pihak yang melaksanakan program dan kegiatan serta pihak yang terlibat langsung dengan proses administrasi keuangan. Jabatan dan bagian yang terlibat dalam proses perencanaan anggaran dan pencairan keuangan di IAIN Surakarta tertuang dalam tabel 1.03 di bawah ini.

Tabel : 1.03
Struktur Pejabat Pengelola Keuangan,
Fungsi dan Pengeloladi IAIN Surakarta

Nama Jabatan	Fungsi	Pengelola
Kuasa Pengguna Anggaran (KPA)	Penanggung jawab seluruh kegiatan terkait dengan anggaran, keuangan dan pengadaan barang dan jasa.	Rektor / Ketua
Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)	Penanggung jawab dan pelaksana kegiatan pengadaan barang dan jasa	Pejabat eselon II/III
Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PP-SPM)	Penanggung jawab dan pelaksana kegiatan pencairan keuangan dan penandatanganan SPM sebagai dokumen pencairan keuangan.	Wakil Rektor/ Kepala Biro/pejabat eselon III
Pejabat Penguji Tagihan	Penanggung jawab verifikasi kebenaran dokumen dan akun keuangan sebelum ditanda tangani oleh pejabat SPM	Pejabat eselon III
Bendahara Pengeluaran	Pelaksana pembayaran belanja-belanja khususnya untuk Uang Persediaan (UP).	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Bendahara Penerimaan	Pelaksana pencatatan dan penerimaan seluruh pemasukan kepada lembaga dari seluruh jenis pemasukan.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Bendahara Pembantu	Pelaksana pembantu bendahara pengeluaran yang bertugas sebagai juru bayar di unit-unit di bawah rektorat.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Kepala Bagian Perencanaan	Kepala bagian yang bertanggung jawab menyusun perencanaan yang disesuaikan dengan aturan-aturan yang berlaku berdasarkan masukan dan usulan dari masing-masing unit.	Pejabat eselon III
Kepala Bagian Keuangan	Kepala bagian yang bertanggung jawab atas seluruh sirkulasi keuangan baik dari sisi penerimaan maupun pencairan atau pembayaran.	Pejabat eselon III
Kepala Subbag	Kepala subbagian yang bertanggung	Pejabat eselon IV

Perencanaan	jawab atas pelaksanaan penyusunan perencanaan anggaran.	
Kepala Subbag Keuangan	Kepala subbagian yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pencairan anggaran dan pendapatan lembaga.	Pejabat eselon IV
Pejabat Pengadaan	Pejabat yang bertanggung jawab dalam bidang pengadaan barang dan jasa khususnya yang tidak melalui mekanisme lelang.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Pejabat Penerimaan Hasil	Pejabat yang bertanggung jawab untuk memverifikasi dan mengevaluasi kebenaran materiil atas barang atau jasa yang diadakan oleh lembaga.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Pengelola BMN	Pengelola yang bertanggung jawab atas pencatatan dan pemeliharaan serta keamanan Barang Milik Negara (BMN).	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Pengelola EMPA	Pengelola yang memiliki tugas melaporkan tingkat penyerapan anggaran secara elektronik dan dilaporkan kepada Kementerian Agama di Jakarta.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Pengelola PNPB/BLU	Pengelola yang bertanggung jawab atas pencatatan dan pelaksanaan penerimaan PNPB dari seluruh jenis penerimaan.	Pejabat/ Staf yang ditunjuk
Satuan Pengawas Internal (SPI)	Pelaksana pengawasan nonakademik khususnya dalam hal perencanaan anggaran dan pelaksanaan anggaran	Pejabat yang ditunjuk

Tabel 1.03 di atas menjelaskan pejabat dan bagian yang terkait dengan pelaksanaan perencanaan dan pencairan anggaran baik yang ada di unit rektorat maupun fakultas. Di unit rektorat terdapat pejabat KPA yang dipimpin oleh rektor, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang dijabat oleh Kepala Biro, Pejabat Pembuat Surat Perintah Membayar (PP-SPM) yang dijabat oleh Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan, Pejabat penguji tagihan dan seterusnya. Sedangkan untuk pejabat dan pengelola keuangan pada fakultas terdiri dari Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang dijabat oleh dekan setiap fakultas, Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) yang diangkat melalui Surat Keputusan Rektor.

Selain pejabat terkait langsung dengan proses keuangan, IAIN Surakarta memiliki unit kerja rektorat, fakultas, lembaga, unit-unit dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang

memiliki tanggung jawab melaksanakan anggaran DIPA. Seluruh unit kerja tersebut diisi oleh personalia yang terdiri dari dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Pada unit kerja tertentu seperti rektorat, fakultas dan lembaga serta unit diisi oleh pejabat yang terdiri dari para dosen, sedangkan unit kerja struktural diisi oleh pejabat struktural yang terdiri dari pejabat eselon II hingga IV. Selain diisi oleh para pejabat, unit-unit kerja pelaksana anggaran juga dilakukan oleh dosen yang melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dan yang melaksanakan kegiatan kemahasiswaan. Kinerja para pelaksana anggaran dan keuangan baik di unit rektorat, fakultas, lembaga, unit dan UKM tergambar dari tabel 1.02 di atas yang menyajikan perkembangan keuangan pada Tahun Anggaran 2015 sampai dengan 2018.

Gambaran keuangan dan anggaran pada tabel 1.02 di atas, menunjukkan tidak optimalnya kinerja pelaksana anggaran dilingkungan IAIN Surakarta. Beberapa **masalah** yang terkait dengan **kinerja pelaksana anggaran** diantaranya, **pertama**, ketepatan waktu khususnya pada pelaksanaan program dan kegiatan serta realisasi anggaran yang tertuang dalam rencana realisasi anggaran di setiap awal tahun. **Kedua**, tidak tercapainya target dan sasaran visi, misi dan tujuan lembaga yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) pada DIPA IAIN Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa program dan kegiatan yang tidak terlaksana yang berakibat pada adanya realisasi anggaran yang tertunda dan adanya Sisa Lebih Pelaksanaan Anggaran (SILPA) pada setiap akhir tahun anggaran (lihat tabel 1.01). **Ketiga**, pelaksanaan anggaran yang tidak memenuhi standar sebagaimana yang tertuang dalam perencanaan program dan kegiatan lembaga yang mengacu pada Standar Mutu Akademik pada standar akreditasi baik lembaga maupun program studi. **Keempat**, adanya masalah dan kendala pada kinerja keuangan lembaga maupun pelaksana anggaran, mendorong etos kerja yang kontra produktif dan konstruktif dalam pengembangan

kelembagaan. Hal ini sebagai konsekuensi dari asumsi yang menyebutkan semakin tinggi SILPA, maka semakin rendah etos kerja yang konstruktif bagi lembaga.

Masalah kinerja pelaksana anggaran di atas tidak lepas dari kendala-kendala yang dihadapi baik teknis maupun regulasi. Peneliti melihat, terdapat beberapa **kendala** yang terkait dengan pelaksana anggaran diantaranya, **pertama**, tidak semua pelaksana anggaran memahami siklus keuangan dan proses pelaksanaan anggaran khususnya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan serta pertanggung jawaban atau biasa diistilahkan SPJ. Hal ini terjadi karena tidak semua pelaksana anggaran melalui tahapan pendidikan atau pelatihan khusus terkait dengan pelaksanaan anggaran dan lebih berkonsentrasi pada substansi kegiatan. Ketiadaan media pelatihan dan pendidikan keuangan secara terstruktur, menyebabkan rendahnya pengetahuan (*knowledge*) pada pelaksana anggaran. **Kedua**, mayoritas pelaksana anggaran tidak memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang keuangan atau sejenisnya. Latar belakang pendidikan yang relevan dengan kegiatan keuangan akan memudahkan individu pelaksana anggaran dalam memahami siklus keuangan dan proses pelaksanaan anggaran dengan benar, profesional dan akuntabel. Hal ini terlihat dari profil pelaksana anggaran yang ada dalam kuesioner penelitian.

Ketiga, adanya pemahaman dan stigma bahwa keuangan adalah rahasia negara dan tidak semua orang bisa mengakses informasi keuangan. Hal menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak transparan dan akuntabel sehingga berakibat pada kinerja pelaksana anggaran. Hal demikian dibuktikan tidak banyaknya publikasi dan informasi keuangan dan anggaran yang bersifat *discloser* bagi konsumsi publik khususnya civitas akademika. **Keempat**, sistem rotasi pegawai atau personalia pada bidang perencanaan dan keuangan yang jarang dilakukan, yang berakibat tidak semua pelaksana anggaran “belajar” bidang perencanaan dan keuangan. Sebaran pengetahuan keuangan

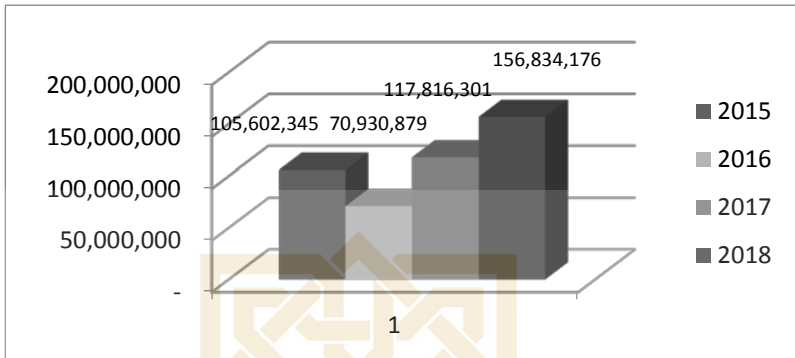
dan anggaran yang tidak merata akan menyebabkan timbulnya “*fraud*” dalam pelaksanaan anggaran. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menyebutkan rata-rata pejabat pelaksana anggaran menempati posisi yang sama lebih dari 5 tahun. **Kelima**, kegiatan pelatihan atau *workshop* keuangan dan anggaran, tidak banyak dilakukan khususnya bagi pelaksana anggaran yang bukan dari bagian atau subbagian perencanaan dan keuangan. Bila terjadi maka kompetensi dan pengetahuan tidak dapat dirasakan oleh seluruh pelaksana anggaran.

Dalam penelitian ini, peneliti melihat **fenomena** yang menarik pada institusi IAIN Surakarta untuk dikaji lebih dalam dalam konteks kinerja pelaksana anggaran. Gambaran kelembagaan dan dinamika kinerja pelaksana anggaran yang terjadi di IAIN Surakarta dapat dijadikan gambaran umum bagaimana kinerja pelaksana anggaran yang terjadi pada institusi yang sama. **Pertama**, IAIN Surakarta merupakan satuan kerja (satker) non BLU atau satker PNBPN yang memiliki kinerja keuangan dan anggaran yang setara dengan satker BLU di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia. Secara kelembagaan dan sistem keuangan, terdapat perbedaan antara satker BLU dan satker PNBPN khususnya pada aspek penerimaan dan penempatan dana lembaga yang berasal dari non pajak. Sedangkan untuk proses realisasi anggaran dan pencairan dana, antara satker BLU dan PNBPN memiliki aturan dan sistem yang sama dan mengacuk pada Peraturan Menteri Keuangan Nomer 78/PMK.02/2019 Tahun 2019 Tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2020 PMK No. 206/PMK.02/2018 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Revisi Anggaran Tahun Anggaran 2019 217/PMK.01/2018 PMK No. 217/PMK.01/2018 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas PMK 234/PMK.01/2015 serta Peraturan Presiden nomer 16 Tahun 2018 tentang pengadaan barang dan jasa.

Perkembangan jumlah DIPA IAIN Surakarta tahun 2015 hingga 2018 terus meningkat seperti yang tergambar dalam

grafik 1.01 tentang perkembangan pagu anggaran DIPA IAIN Surakarta dibawah ini.

Grafik: 1.01
Perkembangan Pagu Anggaran DIPA IAIN Surakarta
Tahun Anggaran 2015 sd 2018



(Sumber: Data diolah dari lembar DIPA IAIN Surakarta; dalam ribuan)

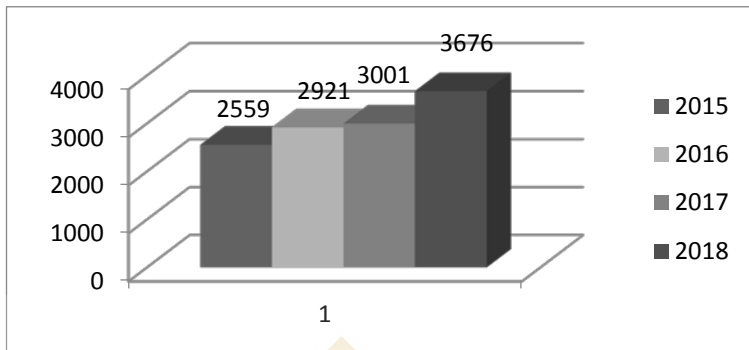
Grafik di atas (grafik 1.01) menunjukkan bahwa besaran anggaran DIPA IAIN Surakarta terus mengalami kenaikan sejak tahun 2016 sebesar Rp 70.530.879.000 hingga tahun 2018 sebesar Rp 156.834.176.000. Perkembangan jumlah anggaran disebabkan karena adanya program prioritas Kementerian Agama yang diperuntukkan untuk suatu Perguruan Tinggi seperti program Pembangunan Sarana dan Prasarana bersumber dari dana Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan juga karena peningkatan dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Penerimaan pendapatan dari PNBP disebabkan karena meningkatnya jumlah mahasiswa dan juga tarif Uang Kuliah Tunggal (UKT). Semakin tinggi jumlah mahasiswa baru dan tarif UKT, maka akan semakin besar pendapatan dari PNBP.

Kedua, IAIN Surakarta merupakan salah satu PTKIN yang menerapkan sistem desentralisasi keuangan melalui Keputusan Rektor Nomer: 289 tahun 2018. Sistem desentralisasi anggaran memberikan kesempatan kepada unit-unit kerja untuk merencanakan dan melaksanakan anggaran

secara mandiri. Perencanaan program dan kegiatan serta anggaran secara *bottom-up* merupakan langkah tepat untuk mendorong akuntabilitas pelaksanaan anggaran secara efektif dan efisien. Dari aspek pertanggung jawaban, sistem desentralisasi mewajibkan setiap pimpinan pada unit-unit kerja bertanggung jawab secara mutlak atas realisasi pelaksanaan program dan kegiatan sesuai yang tertera dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK).

Ketiga, perkembangan jumlah mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan dalam 4 tahun terakhir (tahun 2015 sampai dengan 2018) menunjukkan kenaikan yang signifikan khususnya jumlah mahasiswa (lihat tabel Perkembangan Jumlah Mahasiswa, Tenaga Pendidikan dan Kependidikan IAIN Surakarta dalam lampiran 04). Kenaikan jumlah mahasiswa akan berdampak kenaikan penerimaan bagi IAIN Surakarta dalam bentuk Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang didapat dari Uang Kuliah Tunggal (UKT) mahasiswa. Selain PNBP, kenaikan mahasiswa juga berdampak pada besaran Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN) yang bersumber dari Rupiah Murni (RM). BOPTN adalah amanah Undang-Undang Pendidikan Nasional, dimana negara harus menyediakan anggaran yang digunakan untuk digunakan sebagai biaya operasional kegiatan dan program pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Dapat dilihat dalam gambar grafik 1.02 dibawah ini, perkembangan jumlah mahasiswa baru di IAIN Surakarta.

Grafik : 1.02
Perkembangan Jumlah Mahasiswa Baru,
IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2015 sd 2018



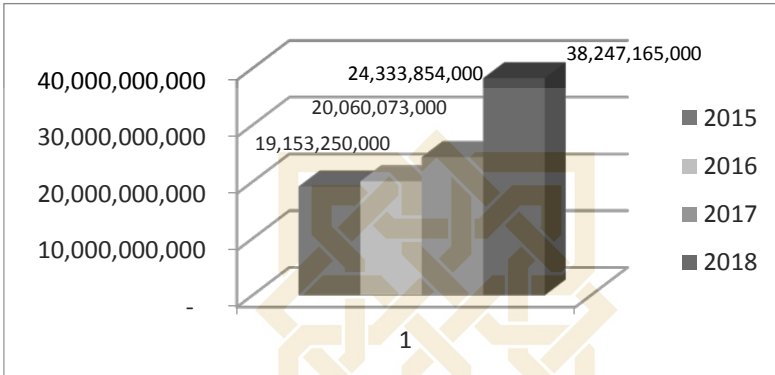
(Sumber: Data diolah dari laporan akademik)

Pada gambar grafik 1.02 di atas menyebutkan bahwa jumlah mahasiswa baru IAIN Surakarta mengalami peningkatan jumlah dari tahun ke tahun. Data di atas diambil dari jumlah mahasiswa baru di tahun 2015 sejumlah 2.559 mahasiswa baru hingga tahun 2018 sebesar 3.676 mahasiswa baru. Kenaikan jumlah mahasiswa baru disebabkan karena tingginya kepercayaan masyarakat terhadap IAIN Surakarta. Hal ini sejalan dengan bertambahnya program studi dan variatifnya program studi serta bertambahnya akreditasi program studi dengan peringkat A. Selain itu, Uang Kuliah Tunggal (UKT) sangat terjangkau dengan nominal dari Rp 400.000/semester sampai dengan 3.500.000/semester tergantung program studi yang diambil.

Keempat, IAIN Surakarta menduduki **peringkat pertama PTKIN Non BLUM di Indonesia** dari segi besaran Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). PNBP adalah instrumen pendapatan yang didapat dari *core business* instansi pemerintah. Pada IAIN Surakarta, PNBP didapatkan dari Uang Kuliah Tunggal (UKT) mahasiswa dan pemasukan dari jasa sewa gedung dan lahan lainnya. PNBP berbeda dengan Rupiah Murni (RM) karena PNBP lebih fleksibel pada segi pemanfaatan dan pengalokasiannya. PNBP bisa digunakan

untuk semua akun belanja termasuk belanja modal, kegiatan, belanja jasa, penelitian dan lain sebagainya. Perkembangan jumlah penerimaan PNBPN dari tahun 2015 hingga 2018 tergambar dalam grafik di bawah ini.

Grafik : 1.03
Perkembangan Jumlah PNBPN IAIN Surakarta
Tahun Anggaran 2015 sd 2018



Dalam gambar grafik 1.03 di atas menjelaskan bahwa terjadi kenaikan jumlah PNBPN setiap tahunnya. Pada tahun 2015, PNBPN sebesar Rp 19.153.250.000 dan pada tahun 2016 meningkat sebesar Rp 20.060.073.000, berlanjut pada tahun 2017 sebesar Rp 24.333.854.000 dan pada tahun 2018 menjadi Rp 38.247.165.000. Peningkatan PNBPN ini disebabkan karena meningkatkan jumlah mahasiswa dan naiknya nominal UKT.

Sebagai konsekuensi dari kenaikan PNBPN berakibat pada kenaikan pagu anggaran DIPA, berarti alokasi anggaran untuk program dan kegiatan akan semakin meningkat. Dengan demikian, pelaksana anggaran juga akan bertambah baik dari kalangan dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Bagi dosen akan berpeluang mendapatkan dana penelitian lebih besar baik dari sisi nominal maupun partisipasi sedangkan pada mahasiswa, juga akan berpeluang mendapatkan dana kegiatan yang besar. Sedangkan bagi pegawai struktural, juga akan menangani tata kelola anggaran yang lebih besar baik dari sisi

nominal maupun jumlah output kegiatan.

Dari gambaran dan uraian masalah pada kinerja pelaksana anggaran di IAIN Surakarta, terdapat yang mendorong pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan baik dan tidak mengalami penurunan kinerja secara signifikan. Terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk dikaji lebih mendalam diantaranya, **pertama**, di IAIN Surakarta, tradisi *knowledg sharing* di lingkungan pelaksana anggaran berjalan dengan baik meski tidak optimal. Keterbukaan diri untuk menjawab atas pertanyaan seputar pelaksanaan anggaran telah menjadi bagian dari perilaku pelaksana anggaran yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) kepada yang membutuhkan. Di sisi lain, perilaku *knowledge sharing* tidak dinilai optimal karena tidak banyak kegiatan dan aktivitas yang mendukung sarana berbagi pengetahuan seperti sarasehan, *coffee morning*, klinik anggaran dan lain sebagainya.

Kedua, di IAIN Surakarta, gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah bersifat egaliter, humanis dan terbuka terhadap masukan dari berbagai pihak khususnya dalam hal keuangan dan anggaran. Hal ini sangat mendukung kinerja pelaksana keuangan dalam melaksanakan program dan kegiatan lembaga. Selama ini, kebijakan anggaran dibahas secara kolektif kolegial bersama pimpinan baik di lingkungan rektorat, fakultas dan lembaga serta melibatkan Satuan Pengawas Internal (SPI) dan dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Rektor. Selain itu, distribusi wewenang dalam hal realisasi anggaran, tercermin dari diangkatnya para dekan sebagai Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) selain Kepala Biro dan Kepala Bagian Umum. Hal ini untuk memudahkan pelaksanaan pengawasan dan sebagai bukti kepercayaan kepada bawahan sebagai cerminan dari gaya kepemimpinan yang transformatif.

Ketiga, di IAIN Surakarta, komitmen organisasi pada *stake holder* baik dosen, pegawai dan mahasiswa, terus dibangun dan dikembangkan. Ikatan emosional terus dibangun

melalui penyelenggaraan kegiatan outbond secara rutin baik yang diselenggarakan oleh rektorat maupun fakultas. Setiap tahun tidak kurang dari 3 kali, pelaksana anggaran mengikuti kegiatan *outbond* dan *capacity building* dan telah dianggarkan secara resmi dalam DIPA IAIN Surakarta. Di sisi lain, selama 4 tahun terakhir ini, IAIN Surakarta terus mengembangkan *tagline* kebanggaan terhadap kampus melalui tagar #banggaiainsurakarta. Upaya ini adalah sebagai bentuk membangun komitmen organisasi yang akan menghasilkan kinerja optimal. Berbagai program dan kegiatan ini, diyakini akan mendorong komitmen organisasi melalui pembangunan ikatan emosional yang kuat terhadap lembaga, menyamakan visi, misi dan tujuan lembaga serta membangun komunikasi antar pelaksana anggaran.

Keempat, di IAIN Surakarta, tradisi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) banyak dilakukan oleh stakeholder khususnya dari kalangan dosen. OCB adalah perilaku yang menekankan pada *extraordinary effort* yang tidak berorientasi pada *financial* atau *reward*. Saat ini telah berdiri banyak lembaga non struktural yang tidak menerima anggaran apapun dari DIPA dan berjalan serta berkontribusi pada pencapaian visi, misi lembaga. Beberapa lembaga nonstruktural di IAIN Surakarta diantaranya, Pusat Kajian dan Pengembangan Pesantren Nusantara (PKPPN), Lembaga Islam dan Perdamaian (LIP), Pusat Studi Islam Jawa, Pusat Studi Manuskrip dan lain sebagainya. Lahirnya lembaga-lembaga non struktural di IAIN Surakarta menunjukkan perilaku OCB berkembang dengan baik dan berkontribusi positif terhadap kinerja pelaksana anggaran.

Kelima, di IAIN Surakarta, berkembang tradisi religius di kalangan dosen, pegawai dan mahasiswa. Anjuran dan himbuan untuk menghentikan layanan dan melaksanakan sholat berjamaah, dibuat secara formal oleh pimpinan. Tradisi *khataman* dan *muqaddaman* selalu menjadi tradisi di setiap awal penempatan gedung baru. Budaya dan perilaku religius di

kalangan stakeholder ini, mendorong lahirnya media untuk berinteraksi dan berbagi pengetahuan termasuk pengetahuan tentang keuangan dan anggaran. Dengan demikian, perilaku yang mengarah pada *transcendental* akan berkontribusi positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge shariang*) yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pelaksana anggaran.

Sebagai pelengkap dan penyempurna dari penelitian ini, peneliti melihat ada titik temu antara masalah pada kinerja pelaksana anggaran, gambaran keuangan dan fenomena yang ada di IAIN Surakarta untuk dikaji lebih dalam dengan mengkolaborasikan dengan beberapa variabel sebagai jawaban dari masalah yang diangkat. Banyak penelitian terkait Kinerja Pelaksana Anggaran yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pelaksana Anggaran yang relevan dengan fenomena yang ada di IAIN Surakarta diantaranya gaya kepemimpinan transformatif, komitmen afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *knowledge sharing* serta kaitannya dengan perilaku religius di kalangan pegawai khususnya pelaksana anggaran. Banyak penelitian yang mendukung variabel tersebut, tetapi terdapat beberapa *research gap* yang ditemukan dalam beberapa penelitian tentang kinerja seperti yang tergambar dalam tabel 1.04 di bawah ini.

Tabel : 1.04
Rumusan *Research gap* Variabel Penelitian

Reasearch Gap	Hasil	Peneliti	Metode
Terdapat hasil berbeda berbeda penelitian antara OCB terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif.	Marcy Rita dkk, 2017 Anna Suzana, 2017 Endah dan Ghaby,2018 Mahasneh, 2015 Wei, 2014	SEM Regresi PLS Regresi SEM
	Tidak signifikan	Eeman Basu 2016 Buentelo, Jung, dan Sun, 2008	SEM SEM

Terdapat hasil berbeda penelitian antara gaya kepemimpinan transformatif (<i>transformation leadership</i>) terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif.	Syarifah Fatmawati, 2013 Tria Mondiani, 2013	Regresi SEM
	Tidak signifikan	Kuang Chi, 2015	SEM
Terdapat hasil berbeda penelitian antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif	Anisah (2016) Tobing & Diana Sulianti (2009) Pathan dkk, (2016)	SEM SEM Regresi
	Tidak signifikan	Sardana Islam Khan (2015) Mark Somers & Dee Birnbaum (2998)	SEM Regresi
Terdapat hasil berbeda penelitian antara <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif	Zaeid dkk, 2012 Ozilham, 2014 Obeidat dkk, 2017	SEM SEM SEM
	Tidak signifikan	Wahyuni dan Kistyanto, 2013	Regresi
Terdapat hasil berbeda dalam penelitian terhadap kinerja dengan <i>knowledge sahing</i> sebagai variabel mediasi	Signifikan positif	Widyani, Sarmawa, Dewi, 2017	SEM
	Tidak signifikan secara parsial	Fauzuniah Pangil & Joon Moi Chan (2013)	Regresi

Dalam tabel 1.04 di atas disebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara positif dan signifikan.²⁴ Peneliti

²⁴ Anna Suzana, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)," *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon* 19, no. 1 (2017): 42–50; Endah Rahayu Lestari and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby,

lainnya, Organ menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.²⁵ Namun pada penelitian lainnya, **OCB tidak berpengaruh signifikan** pada kinerja karyawan.²⁶ Penelitian ini, akan mengkaji bagaimana hubungan dan pengaruh variabel OCB terhadap kinerja karyawan khususnya pelaksana anggaran di IAIN Surakarta serta bagaimana hubungannya dengan *gap* yang terjadi pada penelitian lainnya.

Dalam tabel 1.04 di atas juga disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁷ Sedangkan dalam penelitian lainnya

“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–123; Mohammad A Al-mahasneh, “The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality” 7, no. 36 (2015): 108–118; Yu-Chen Wei, “The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital,” *International Journal of Business and Management* 9, no. 7 (2014): 87.

²⁵ Dennis W Organ, “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior,” *Research in organizational behavior* 12, no. 1 (1990): 43–72.

²⁶ Eeman Basu, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari, “Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries The Mediating Role of Social Capital,” *Journal of Productivity and Performance Management*, 66, no. 6 (2017): 780–796; Oscar Buentello, J Jung, and J Sun, “Exploring the Casual Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management & Performance,” *SWDSI Proceedings, Decision Science Institute* (2008): 78–87.

²⁷ Syarifah Fatmawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau,” *Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak* 2, no. 2 (2013): 1–5; Tria Mondiani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang,” *urnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (n.d.): 46–54; Hsin Kuang Chi, Huery Ren Yeh, and Chiou Huei Yu, “The Effects of Transformation Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction on the Organizational Performance in The,” *Transformation* 4, no. 1 (2008): 129–137.

terdapat *research gap* yakni hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja.²⁸ Adanya *research gap* pada penelitian ini mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pelaksana anggaran di lingkungan IAIN Surakarta.

Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran.²⁹ Namun terdapat *research gap* pada tema penelitian yang sama yakni terdapat hubungan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.³⁰ Adanya *research gap* ini, mendorong peneliti untuk mendalami bagaimana *knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan kinerja pelaksana anggaran di IAIN Surakarta.

Kajian lainnya dalam tabel 1.04 di atas, disebutkan bahwa komitmen organisasi khususnya komitmen afektif berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan³¹. Dalam penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

²⁸ Chi, Yeh, and Yu, "The Effects of Transformation Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction on the Organizational Performance in The."

²⁹ Ömür Hakan Kuzu and Derya Özilhan, "The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 109 (2014): 1370–1374; Bader Yousef Obeidat et al., "The Impact of Intellectual Capital on Innovation via the Mediating Role of Knowledge Management: A Structural Equation Modelling Approach," *International Journal of Knowledge Management Studies* 8, no. 3–4 (2017): 273–298.

³⁰ Rista Ramadhan Tri Wahyuni Dan Anang Kistyanto, "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan Rista," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2013).

³¹ Dan and Komitmen Normatif, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif , Komitmen Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota" 2, no. 2 (2016): 175–186; Anisah, "Pengaruh Komitmen Afektif, Normatif Dan Kontinuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance, Tbk Cab. Jambi" 1, no. 1 (2016); Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara."

karyawan.³²

Tabel 1.02 di atas juga menyebutkan, bahwa terdapat *research gap* yang menjelaskan pengaruh antara *knowledge sharing* dengan Kinerja Pelaksana Anggaran.³³ Penelitian yang menarik adalah *research gap* yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi tidak dapat menjelaskan secara penuh hubungan antara kepercayaan *trust* dan *virtual team* dengan kinerja. Variabel *knowledge sharing* tidak dapat menjelaskan secara penuh membuktikan bahwa *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi membutuhkan adanya kolaborasi dengan variabel lain atau faktor lain sebagai penyempurna *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

Dalam penelitian ini, perlu dikaji lebih mendalam variabel atau faktor pelengkap dari *knowledge sharing* agar perannya sebagai variabel media akan menjelaskan pengaruhnya secara penuh dan lengkap. Dengan melibatkan variabel transendental yang dikembangkan menjadi sintesa variabel baru dalam menjelaskan pengaruhnya kepada kinerja, akan menjadikan *knowledge sharing* menjadi penjkelas yang lengkap terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan rekomendasi dalam penelitian Hau, Kim, Lee dan Chan bahwa diperlukan variabel lain yang dikolaborasikan dengan variabel *knowledge sharing* sebagai pelengkap untuk menjelaskan variabel kinerja dalam penelitian mereka.³⁴ Kajian dalam penelitian ini akan mendalami rekomendasi penelitian di atas dan akan dijadikan sebagai

³² Sardana Islam Khan, "Does Affective Commitment Positively Predict Employee Performance?: Evidence from the Banking Industry of Bangladesh," *The Journal of Developing Areas* 49, no. 6 (2015): 429–439; Mark John Somers and Dee Birnbaum, "Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also the Nature of the Performance That Counts," *Journal of Organizational Behavior* 19, no. 6 (1998): 621–634.

³³ Wahyuni and Kistyanto, "Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan Rista."

³⁴ Yong Sauk Hau et al., "The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees' Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions," *International Journal of Information Management* 33, no. 2 (2013): 356–366.

novelty dalam kajian *knowledge sharing*.

Berangkat dari uraian masalah, gambaran kelembagaan IAIN Surakarta serta hasil penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji dan mendalami faktor-faktor yang disinyalir memiliki peran signifikan dalam mendorong kinerja pelaksanaan anggaran. Faktor-faktor yang dimaksud yakni, kepemimpinan yang transformatif, komitmen organisasi, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan yang terakhir adalah variabel *knowledge sharing* yang dipadukan dengan nilai-nilai spiritualitas dengan tema penelitian yakni **PERAN TRANSCENDENTAL KNOWLEDGE SHARING, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAKSANA ANGGARAN PADA PTKIN (Studi Kasus di IAIN Surakarta)**

B. Rumusan Masalah

Pada prinsipnya, perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) merupakan tindakan terpuji dan dapat mendorong efektivitas kerja. *Knowledge sharing* sangat dibutuhkan dalam konteks pelaksanaan anggaran dan keuangan di instansi publik. Meski demikian, pada kenyataannya perilaku *knowledge sharing* ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti akan mendalami dan menginvestigasi variabel-variabel yang dapat menjelaskan perilaku berbagi pengetahuan pada pelaksana anggaran di IAIN Surakarta. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing* ?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing* ?

3. Apakah *transformation leadership* berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing* ?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran ?
5. Apakah *transformation leadership* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran ?
6. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran ?
7. Apakah *transcendental knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran ?
8. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi *transcendental knowledge sharing*?
9. Apakah *transformation leadership* berpengaruh terhadap Kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi *transcendental knowledge sharing* ?
10. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap Kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi *transcendental knowledge sharing*?

C. Tujuan Penelitian

Atas dasar pertimbangan dan fenomena dalam latar belakang masalah serta rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing*.
2. Mengkaji pengaruh komitmen afektif berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing*.
3. Mengkaji pengaruh *transformation leadership* berpengaruh terhadap *transcendental knowledge sharing*.
4. Mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran.

5. Mengkaji pengaruh *transformation leadership* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran.
6. Mengkaji pengaruh komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran.
7. Mengkaji pengaruh *transcendental knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran.
8. Mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi *transcendental knowledge sharing*.
9. Mengkaji pengaruh *transformation leadership* berpengaruh terhadap Kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi.
10. Mengkaji pengaruh komitmen afektif berpengaruh terhadap Kinerja pelaksana anggaran melalui mediasi *transcendental knowledge sharing*.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara **teoritis** maupun **empiris** sebagai berikut:

1. **Secara teoritis**, penelitian ini adalah penelitian dasar atau fundamental yang menelaah secara mendalam tentang teori *knowledge sharing* yang dipadukan dan dikombinasikan dengan teori-teori lainnya sehingga melahirkan diskursus tentang teori *Transcendental knowledge sharing*. Penelitian ini menghasilkan *novelty* berupa *Transcendental knowledge sharing* yang menguraikan pengertian dan pola hubungan dengan variabel-variabel lainnya.
2. **Secara empiris**, penelitian ini akan mencari pembuktian bahwa *Transcendental knowledge sharing* dapat diaplikasikan atau dapat menjelaskan tentang fenomena secara empiris pada pelaksana anggaran di institusi publik khusus di IAIN Surakarta.

3. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pada kebijakan dan perilaku khususnya pelaksana anggaran di lingkungan IAIN Surakarta.
4. Penelitian yang menelaah kinerja pada Perguruan tinggi Keeagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia belum banyak dilakukan oleh peneliti, khususnya dalam bidang keuangan.
5. Memberikan kontribusi dalam konteks pengayaan (*enrichment*) pada model *transcendental knowledge sharing*, *transformation Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan mengintegrasikan variabel yang lebih komprehensif dan dinamis sesuai dengan konteks perilaku dan obyek penelitian.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, saran, serta keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Penjelasan yang tersaji bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai ruang lingkup penelitian dan peluang untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini disusun secara singkat dan jelas untuk mempermudah pemahaman mengenai hasil penelitian ini.

1. *OCB* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *transcendental knowledge sharing* dikarenakan organisasi sudah berperan baik dan memiliki keterlibatan yang tinggi ketika untuk berbagi pengetahuan.
2. *Komitmen afektif* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *transcendental knowledge sharing* dikarenakan para individu pegawai memiliki tanggungjawab keterlibatan yang tinggi ketika untuk berbagi pengetahuan. Semakin tinggi keterlibatan *komitmen afektif* dapat mempengaruhi kecenderungan berbagi pengetahuan dalam organisasi.
3. *Transformation leadership* memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap *transcendental knowledge sharing* dikarenakan pemimpin sudah memiliki peran keterlibatan yang tinggi ketika untuk berbagi pengetahuan. Semakin tinggi keterlibatan *transformation leadership* dapat mempengaruhi kecenderungan berbagi pengetahuan dalam organisasi.
4. *OCB* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran dikarenakan organisasi yang kurang memiliki

peran keterlibatan yang tinggi untuk meningkatkan Kinerja Pelaksana Anggaran. Selain itu, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak terdukung menyebutkan bahwa OCB dipahami oleh individu tidak pada pemahaman yang sama. Lebih lanjut, OCB tidak berkontribusi pada lembaga tetapi lebih pada keuntungan diri sendiri karena setiap individu pada prinsipnya akan berhitung tentang feedbacknya bagi dirinya sendiri.²⁸⁶

5. *Transformation leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaksana anggaran dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi, membimbing kerja dan mengapresiasi kinerja kepada karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja pelaksana anggaran.
6. *Transformation leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *transcendental knowledge sharing* dikarenakan budaya organisasi yang berbagi pada pengetahuan pada unit-unit dalam organisasi menyebabkan kurangnya berbagi pengetahuan antara pegawai.
7. Komitmen afektif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pelaksana Anggaran dikarenakan komitmen pegawai dalam berbagi pengetahuan antar pegawai yang cukup tinggi.
8. *Transcendental knowledge sharing* sebagai mediasi antara variabel OCB dan Kinerja Pelaksana Anggaran dikarenakan organisasi sudah berperan maksimal dalam proses berbagi pengetahuan.
9. *Transcendental knowledge sharing* sebagai mediasi antara variabel *transformation leadership* dan Kinerja Pelaksana Anggaran dikarenakan pimpinan sudah memiliki peran dalam proses berbagi pengetahuan

²⁸⁶ Bolino, "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?" (1999): 84-87.

sehingga Kinerja Pelaksana Anggaran menjadi lebih baik.

10. *Transcendental knowledge sharing* sebagai mediasi antara variabel komitmen afektif dan Kinerja Pelaksana Anggaran dikarenakan pegawai sudah memiliki peran dalam proses berbagi pengetahuan sehingga Kinerja Pelaksana Anggaran menjadi lebih baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti yaitu

1. Penelitian ini tidak bisa membuktikan pengaruh OCB terhadap kinerja pelaksana anggaran. Hal ini tidak sesuai dengan hasil beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa OCB berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Pengujian atas model ini, perlu diuji ulang di beberapa PTKIN untuk mendapatkan pembuktian empiris yang lebih masif. Hal ini, disebabkan karakter setiap PTKIN berbeda-beda, sehingga membutuhkan untuk diuji kembali.

C. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka agenda penelitian mendatang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu PTKIN saja sehingga ke depan perlu diteliti untuk PTKIN lainnya baik yang berstatus UIN maupun STAIN, BLU maupun non BLU.
2. Mengingat hasil dalam pengujian kesesuaian model terdapat nilai marjinal, maka penelitian mendatang perlu memperhatikan kualitas data dengan melakukan pengecekan terlebih dahulu sebelum penyebaran kuisioner.

3. Perlu pengujian model *transcendental knowledge sharing* untuk beberapa lembaga publik lainnya khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) sebagai upaya untuk menguji kehandalan model baru ini.
4. Penelitian ini menggunakan responden pelaksana anggaran, ke depan bisa diujikan untuk pegawai atau karyawan dengan kluster dan lembaga yang berbeda seperti karyawan bank syariah, lembaga keuangan syariah lainnya dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-jalal, Hayati, Paul Toulson, and David Tweed. "Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage." *Procedia Economics and Finance* 7, no. Icebr (2013): 150–157. [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00229-3](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00229-3).
- Acar, A Zafer, Cemal Zehir, Nurhan Özgenel, and Mehtap Özşahin. "The Effects of Customer and Entrepreneurial Orientations on Individual Service Performance in Banking Sector." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 99 (2013): 526–535.
- Al-Ahbabi, Sultan, Sanjay Kumar Singh, Sanjaya Singh Gaur, and Sreejith Balasubramanian. "A Knowledge Management Framework for Enhancing Public Sector Performance." *International Journal of Knowledge Management Studies* 8, no. 3–4 (2017): 329–350.
- Al-mahasneh, Mohammad A. "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality" 7, no. 36 (2015): 108–118.
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. "Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study." *International business research* 4, no. 3 (2011): 221–227.
- Ali, Abbas. "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988): 575–583.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaihan. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross cultural management: An international Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- Ali, M, K Hayat, N Sarwat, and J Qureshi. "Job Attitudes as a Predictor of Employee Performance: Evidence from Public Sector of Pakistan." *interdisciplinary Journal of Contemporary Re-search in Business* 3, no. 4 (2011): 631.
- Allen, Natalie J, and John P Meyer. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An

- Examination of Construct Validity.” *Journal of vocational behavior* 49, no. 3 (1996): 252–276.
- Allport, Gordon W, and J Michael Ross. “Personal Religious Orientation and Prejudice.” *Journal of personality and social psychology* 5, no. 4 (1967): 432.
- Alniaçık, Ümit, Esra Alniaçık, Kültigin Akçin, and Serhat Erat. “Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012): 355–362.
- Alsanie, S I. “Relationship between Level of Religiosity and Criminal Behavior.” *Unpublished, Doctoral Dissertation, Imam Ibn Suad Islamic University, Saudi Arabia* (1989).
- Amin, Waqas, Umair Akram, Farrukh Shahzad, and Mehnoor Amir. “Impact of Transformation Leadership on Affective Employee ’ s Commitment.” *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 7, no. 1 (2018): 48–57.
- Andra, Resti Syafitri, and Hamidah Nayati Utami. “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 2 (2018): 30–37.
- Anisah. “PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF DAN KONTINUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMIT OTO FINANCE, Tbk CAB. JAMBI” 1, no. 1 (2016).
- Arazpoor, Saeedeh, and Mohammad Mahmodi Meymand. “Management Science Letters.” *Management Science Letters* 6 (2016): 25–30.
- Argote, Linda. “Organizational Learning Research: Past, Present and Future.” *Management learning* 42, no. 4 (2011): 439–446.
- Argyris, Chris, and Donald Schön. “What Is an Organization That It May Learn.” *Organizational learning: A theory perspective, Argyris C, Schoen DA (eds). Addison-Wesley: Reading, MA* (1978): 8–29.

- Ariani, Dewi. "Pengelolaan Keuangan Perguruan Tinggi Di Indonesia." In *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 3, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. "Research Management." *Rineka Cipta. Jakarta* (2007).
- Athar, Muhammad Razzaq, Khurram Shahzad, Jawwad Ahmad, and Muhammad Shahzad Ijaz. "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction." *Journal of Islamic Business and Management Vol 6*, no. 1 (2016): 397–416.
- AWANG, Naveed R. KHAN Marinah, and Arsalan Mujahid GHOURI. "IMPACT OF E-RECRUITMENT AND JOB-SEEKERS PERCEPTION ON INTENTION TO PURSUE THE JOBS" (2013).
- Barrick, Murray R, and Michael K Mount. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis." *Personnel psychology* 44, no. 1 (1991): 1–26.
- Barton, Hugh, and Marcus Grant. "A Health Map for the Local Human Habitat | University of Plymouth." *Journal of the Royal Society for the Promotion of Public Health* 126, no. 6 (2006): 252–261.
- Bass, Bernard M, and Bruce J Avolio. *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologists Press, 1990.
- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries The Mediating Role of Social Capital." *Journal of Productivity and Performance Management*, 66, no. 6 (2017): 780–796.
- Bateman, Thomas S, and Dennis W Organ. "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee 'Citizenship.'" *Academy of management*

- Journal* 26, no. 4 (1983): 587–595.
- Bebchuk, Lucian A, and Mark J Roe. *A Theory of Path Dependence in Corporate Governance and Ownership*. Center for Law and Economic Studies, 1998.
- Benner, David G. “Toward a Psychology of Spirituality: Implications for Personality and Psychotherapy.” *Journal of Psychology and Christianity* (1989).
- Biswas, Soumendu. “Commitment, Involvement, and Satisfaction as Predictors of Employee Performance.” *South Asian Journal of Management* 18, no. 2 (2011): 92–107.
- Blau, Peter. “Power and Exchange in Social Life.” *NY: John Wiley & Sons* (1964).
- Bolatan, G I S, S Gozlu, L Alpkın, and S Zaim. “The Impact of Technology Transfer Performance on Total Quality Management and Quality Performance. *Procedia Soc Behav Sci* 235: 746–755,” 2016.
- Bolino, Mark C. “Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?” *Academy of Management Review* 24, no. 1 (1999): 82–98.
- Bollen, Kenneth A. “A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models.” *Sociological Methods & Research* 17, no. 3 (1989): 303–316.
- Bommer, William H., Erich C. Dierdorff, and Robert S. Rubin. “Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group-Level OCB on Employee Performance.” *Academy of Management Journal* 50, no. 6 (2007): 1481–1494.
- Bommer, William H, Gregory A Rich, and Robert S Rubin. “Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change.” *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 26, no. 7 (2005): 733–753.

- Buentello, Oscar, J Jung, and J Sun. "Exploring the Casual Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management & Performance." *SWDSI Proceedings, Decision Science Institute* (2008): 78–87.
- BURMANA, Betrin Lovely. "Pengaruh Kepribadian Tangguh Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja." Universitas Gadjah Mada, 2010.
- Burns, J M. "Leadership Harper & Row." *New York* 181 (1978).
- Burns, Richard G. "Soil Enzymes" (1978).
- Cabrera, Angel, William C Collins, and Jesus F Salgado. "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing." *The International Journal of Human Resource Management* 17, no. 2 (2006): 245–264.
- Cahyono, U T, M S Maafif, and Suharjono. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember." *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 11, no. 2 (2014): 68–76.
- CAMPBELL, JOHN P., JEFFREY J. McHENRY, and LAURESS L. WISE. "Modeling Job Performance in a Population of Jobs." *Personnel Psychology* 43, no. 2 (1990): 313–575.
- Castaneda, delio ignacio, and manuel fernandez Rios. "From Individual Learning to Organizational Designs for Learning" 5, no. 4 (2009): 1–28.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi, and Mahdi Akbarnejad. "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30 (2011): 916–924.
- Chen, Shun-hsing, and Hui-hua Wang. "The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education" 18, no. 5 (2006): 484–478.

- Chen, Yi-Jung, Cheng-Chen Lin, Yu-Chuan Tung, and Yuan-ta Ko. "Associations of Organizational Justice and Ingratiation with Organizational Citizenship Behavior: The Beneficiary Perspective." *Social Behavior and Personality: an international journal* 36, no. 3 (2008): 289–302.
- Cherrington, David J. *The Management of Individual and Organizational Performance: Instructor's Manual for Organizational Behavior*. Allyn and Bacon, 1989.
- Chi, Hsin Kuang, Huery Ren Yeh, and Chiou Huei Yu. "The Effects of Transformation Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction on the Organizational Performance in The." *Transformation* 4, no. 1 (2008): 129–137.
- Clayton, Richard R, and James W Gladden. "Five The Toward a Sacred Religiosity : Of Dimensions Demythologizing Artifact * OIILne" 13, no. 2 (2014): 135–143.
- Cornwall, Marie, Stan L. Albrecht, Perry H. Cunningham, and Brian L. Pitcher. "The Dimensions of Religiosity: A Conceptual Model with an Empirical Test." *Review of Religious Research* 27, no. 3 (1986): 226.
- Costa, Vítor, and Samuel Monteiro. "Knowledge Sharing among University Teachers: The Role of Organizational Commitment." In *European Conference on Knowledge Management. Academic Conferences International Limited, Portugal*, 226–233, 2012.
- Creed, W D, Raymond E Miles, R M Kramer, and T R Tyler. "Trust in Organizations." *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (1996): 16–38.
- Crossan, Mary, and Dusya Vera. "Strategic Leadership and Organizational Learning." *Academy of Management Review* 29, no. 2 (2004): 222–240 ST–Strategic Leadership and organizatio.
- Dalkir, Kimiz. "Knowledge Management in Theory and Practice. 2005." *Germany, Burlington, MA: Elsevier*

Butterworth-Heinemann (2005).

- Damaryanthi, Anak Agung Inten, and A S Dewi. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 2 (2016): 790–820.
- Dan, Nguyen Huu, Yunshi Liu, Ping-Fu Hsu, and Sheng-Hung Yu. "An Empirical Study of the Organizational Culture, Leadership and Firm Performance in a Vietnam Family Business." *International Journal of Organizational Innovation* 6, no. 4 (2014).
- Davenport, Thomas H, and Laurence Prusak. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business Press, 1998.
- DAY, DAVID V., and STANLEY B. SILVERMAN. "Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity." *Personnel Psychology* 42, no. 1 (1989): 25–36.
- Dehghani, Mohammad Reza, Ali Asghar Hayat, Javad Kojuri, and Keramat Esmi. "Role of Organizational Citizenship Behavior in Promoting Knowledge Sharing," no. july (2015).
- Delener, Nejdet. "The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions." *Journal of Consumer Marketing* 7, no. 3 (1990): 27–38.
- Elkins, David N, L James Hedstrom, Lori L Hughes, J Andrew Leaf, and Cheryl Saunders. "Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement." *Journal of humanistic Psychology* 28, no. 4 (1988): 5–18.
- Elahi, Abida Abi., and Rabia Mushtaq. "Probing Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior of Pakistani Bloggers." *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* 45, no. 1 (2011): 1–14.

- Ernst, John M, and John T Cacioppo. "Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness." *Applied and Preventive Psychology* 8, no. 1 (1999): 1–22.
- F. Hair Jr, Joe, Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G. Kuppelwieser. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research." *European Business Review* 26, no. 2 (2014): 106–121.
- Farid, Muhammad, and Y. Anni Aryani. "KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK: STUDI EMPIRIS PADA ENTITAS AKUNTANSI DI INDONESIA" (2016).
- Fatmawati, Syarifah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau." *Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak* 2, no. 2 (2013): 1–5.
- Faulkner, Joseph E, and Gordon F De Jong. "Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis." *Social forces* 45, no. 2 (1966): 246–254.
- Fay, Christine Clancy. *Social Context of the Performance Appraisal Process: Exploring Individual, Organizational, Job, and Social Effects on Employee Reactions to Performance Appraisal*. University of Connecticut, 2006.
- Fay, Doris, and Sabine Sonnentag. "Rethinking the Effects of Stressors: A Longitudinal Study on Personal Initiative." *Journal of Occupational Health Psychology* 7, no. 3 (2002): 221–234.
- Feagin, Joe R. "Prejudice and Religious Types: A Focused Study of Southern Fundamentalists." *Journal for the Scientific study of Religion* (1964).
- FEBRIASARI, SOLICHAH WIDYASTUTI, S E Fitri Wulandari, and M Si. "PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Dharma Surakarta).” IAIN SURAKARTA, 2018.

- Ferdinand, A T. “Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Skripsi.” Tesis dan Disertasi Doktor. In *Seri Pustaka Kunci*, edited by FE d. BU ..., 2014.
- Ferdinand, Augusty. “Metode Penelitian Manajemen Edisi Kelima.” *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2014).
- . “Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2002).
- Fitriastuti, Triana. “Pengaruh Kecerdasan EMOSIONAL, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2013): 103–114.
- Fluegge, Erin Rae. *Who Put the Fun in Functional? Fun at Work and Its Effects on Job Performance*. University of Florida, 2008.
- Folger, Robert, and Mary A Konovsky. “Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions.” *Academy of Management journal* 32, no. 1 (1989): 115–130.
- Folorunso, O O, A J Adewale, and S M Abodunde. “Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4, no. 8 (2014): 275.
- Fukuyama, Yoshio. “The Major Dimensions of Church Membership.” *Review of Religious Research* 2, no. 4 (1961): 154–161.
- Fullerton, J Timothy, and Bruce Hunsberger. “A

- Unidimensional Measure of Christian Orthodoxy.” *Journal for the Scientific Study of Religion* (1982): 317–326.
- Gazalba, Sidi. “Ilmu Islam2: Asas Agama Islam, Cet 2, Jakarta: PT.” *Bulan Bintang* (1985).
- George, Jennifer M, and Jing Zhou. “Understanding When Bad Moods Foster Creativity and Good Ones Don’t: The Role of Context and Clarity of Feelings.” *Journal of applied psychology* 87, no. 4 (2002): 687.
- Ghozali, Imam. “Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2005).
- . “Model Persamaan Struktural; Konsep Dan Aplikasi, Dengan Program AMOS 22.0, Update Bayesian SEM.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2014).
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. “Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2014).
- Ghozali, Imam, and Dwi Ratmono. “Analisis Multivariat Dan Ekonometrika: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan EVIEWS 8.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2013).
- Giddens, Anthony. “Central Problems in Social Theory: Action.” *Structure and* (1979).
- . *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford university press, 1991.
- Glock, Charles Young, and Rodney Stark. *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally, 1965.
- Gourlay, Stephen. “The SECI Model of Knowledge Creation: Some Empirical Shortcomings” (2003).
- Grant, Adam M. “Leading with Meaning: Beneficiary Contact, Prosocial Impact, and the Performance Effects of Transformational Leadership.” *Academy of Management*

- Journal* 55, no. 2 (2012): 458–476.
- Greenberg, Jerald. “Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow.” *Journal of management* 16, no. 2 (1990): 399–432.
- Groff, B, and E Jones. “Knowledge Management Practices and Challenges.” *Industrial Management and Data Systems* (2003).
- Hadi, Sutrisno. “Metodologi Research II, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak.” *Psikologi UGM* (1993).
- Haerudin, and Bedjo Santoso. “R i r m b R” (2016): 827–843.
- Hair, Joseph F. “Black, Wc, Babin, Bj, & Anderson, Re (2010).” *Multivariate data analysis* 7 (2010).
- Hair, Joseph F, Rolph E Anderson, Ronald L Tatham, and William C Black. “Multivariate Date Analysis with Readings.” *Englewood Cliff, NJ: Prentce* (1995).
- Hansen, Morten T, Nitin Nohria, and Thomas Tierney. “What’s Your Strategy for Managing Knowledge.” *The knowledge management yearbook 2000–2001* 77, no. 2 (1999): 106–116.
- Haryono, Siswoyo, and Parwoto Wardoyo. “Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00.” *Bekasi. Penerbit PT Intermedia Personalia Utama* (2012).
- Hasan, Aliah B. “Purwakarta. 2006.” *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia Dari Prakelahiran Hingga Pascakematian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada* (2006).
- Hau, Yong Sauk, Byoungsoo Kim, Heeseok Lee, and Young-Gul Kim. “The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees’ Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions.” *International Journal of Information Management* 33, no. 2 (2013): 356–366.
- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. “Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction ,

- Organizational Commitment and Job Performance” 65, no. ICIBSoS (2012): 272–277. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.
- Henry, Nicholas L. “Knowledge Management: A New Concern for Public Administration.” *Public Administration Review* 34, no. 3 (1974): 189.
- Von Hippel, Eric. “‘Sticky Information’ and the Locus of Problem Solving: Implications for Innovation.” *Management science* 40, no. 4 (1994): 429–439.
- Homans, George C. “Social Behavior as Exchange.” *American journal of sociology* 63, no. 6 (1958): 597–606.
- Huey Yiing, Lee, and Kamarul Zaman Bin Ahmad. “The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance.” *Leadership & Organization Development Journal* 30, no. 1 (2009): 53–86.
- Ibrahim. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 1997.
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Bpfe, 1999.
- Indriasari, Ika. “Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor.” *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2013): 146–166.
- Indvik, Julie, and Peter Northouse. “Women and Leadership.” *Leadership: Theory and practice* (2004): 265–299.
- Jo, Sung Jun, and Baek-Kyoo Joo. “Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors.” *Journal of Leadership & Organizational Studies* 18, no. 3 (2011): 353–364.
- Joas, Hans. “Giddens’ Theory of Structuration: Introductory

- Remarks on a Sociological Transformation of the Philosophy of Praxis.” *International Sociology* 2, no. 1 (1987): 13–26.
- Joo, Baek-Kyoo, and Sung Jun Jo. “The Effects of Perceived Authentic Leadership and Core Self-Evaluations on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Psychological Empowerment as a Partial Mediator.” *Leadership & Organization Development Journal* 38, no. 3 (2017): 463–481.
- Judge, Timothy A, and Ronald F Piccolo. “Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity.” *Journal of applied psychology* 89, no. 5 (2004): 755.
- Jung, Hyun Ah, Bao Ning Su, William J. Keller, Rajendra G. Mehta, and A. Douglas Kinghorn. “Antioxidant Xanthones from the Pericarp of *Garcinia Mangostana* (Mangosteen).” *Journal of Agricultural and Food Chemistry* 54, no. 6 (2006): 2077–2082.
- Katz, Daniel. “The Motivational Basis of Organizational Behavior” (1964).
- Katz, Daniel, and Robert L Kahn. *The Social Psychology of Organizations*. Vol. 2. Wiley New York, 1978.
- Kelley, Harold H. “Attribution Theory in Social Psychology.” In *Nebraska Symposium on Motivation*. University of Nebraska Press, 1967.
- Kellstedt, Lyman, and Corwin Smidt. “Measuring Fundamentalism: An Analysis of Different Operational Strategies.” *Journal for the Scientific Study of Religion* (1991).
- Khadijah, S, N Kamaluddin, and A Salin. “Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors.” *Middle East Journal of Scientific Research* 23, no. 5 (2015): 924–931.
- Khan, M, H Afzal, and M Zia. “Impact of Counterproductive

- Work Behavior in Organization Performance in Pakistan.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 1, no. 12 (2010): 281–291.
- Khan, Naveed R, Universiti Pendidikan, Sultan Idris, Arsalan Mujahid Ghouri, Universiti Pendidikan, Sultan Idris, Marinah Awang, Universiti Pendidikan, and Sultan Idris. “LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SMALL AND MEDIUM SCALE FIRMS.” *Researchers World Journal of Arts, Science & Commerce* 4, no. 2 (2013): 144–154.
- Khan, Sardana Islam. “Does Affective Commitment Positively Predict Employee Performance?: Evidence from the Banking Industry of Bangladesh.” *The Journal of Developing Areas* 49, no. 6 (2015): 429–439.
- Kim, Sung Hyun, and In Sook Lee. “Comparison of the Ability of Organic Acids and Edta to Enhance the Phytoextraction of Metals from a Multi-Metal Contaminated Soil.” *Bulletin of Environmental Contamination and Toxicology* 84, no. 2 (2010): 255–259.
- King, Morton B, and Richard A Hunt. “Measuring the Religious Variable: National Replication.” *Journal for the Scientific Study of religion* (1975): 13–22.
- . “Measuring the Religious Variable: Replication.” *Journal for the Scientific Study of Religion* (1972): 240–251.
- King, William R. “Knowledge Management and Organizational Learning.” *Knowledge Management as a Strategic Asset* (2009): 95–111.
- Kirkpatrick, Shelley A, and Edwin A Locke. “Leadership: Do Traits Matter?” *Academy of Management Perspectives* 5, no. 2 (1991): 48–60.
- Knowles, David. *The Religious Orders in England*. Vol. 3. Cambridge University Press, 1979.
- Krauss, Steven. “The Qualitative Report Research Paradigms and Meaning Making: A Primer.” *The Qualitative Report*

- 10, no. 4 (2005): 758–770.
- Kumar, Naresh, and Raduan Che Rose. “The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability.” *Cross Cultural Management* 19, no. 2 (2012): 142–165.
- Kusumajati, Dian Anggraini. “ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN” 5, no. 45 (2014): 62–70.
- Kuzu, Ömür Hakan, and Derya Özilhan. “The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees’ Performance: An Empirical Research on Service Industry.” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 109 (2014): 1370–1374.
- Latham, Gary P, and Gerard H Seijts. “Distinguished Scholar Invited Essay: Similarities and Differences among Performance, Behavioral, and Learning Goals.” *Journal of Leadership & Organizational Studies* 23, no. 3 (2016): 225–233.
- Lee, Olivia F, James A Tan, and Rajeshkhar Javalgi. “Goal Orientation and Organizational Commitment: Individual Difference Predictors of Job Performance.” *International Journal of Organizational Analysis* 18, no. 1 (2010): 129–150.
- Lenski, Gerhard. “The Religious Factor: A Sociologist’s Inquiry, Rev. Ed.” *Garden City, New York: Anchor* (1961).
- LePine, Jeffrey A, and Linn Van Dyne. “Predicting Voice Behavior in Work Groups.” *Journal of applied psychology* 83, no. 6 (1998): 853.
- Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–123.

- Liebowitz, Jay. "Key Ingredients to the Success of an Organization's Knowledge Management Strategy." *Knowledge and process management* 6, no. 1 (1999): 37–40.
- Lipshitz, R. & Popper, M. "Organizational Learning Mechanisms, Culture, and Feasibility" (2000).
- Lopes, Isabel, Patrícia Senra, Sandrina Vilarinho, Vera Sá, Catarina Teixeira, and João Lopes. "Requirements Specification of a Computerized Maintenance Management System – a Case Study." *Procedia CIRP* 52 (2016): 268–273.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2016.07.047>.
- Lorenz, Konrad. *Der Abbau Des Menschlichen*. Vol. 489. Europ. Bildungsgemeinschaft, 1983.
- Lowe, Kevin B, K Galen Kroeck, and Nagaraj Sivasubramaniam. "Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review of the MLQ Literature." *The leadership quarterly* 7, no. 3 (1996): 385–425.
- Macquarrie, John. *Paths in Spirituality*. SCM Press London, 1972.
- Mäkelä, Maarit. "Knowing Through Making : The Role of the Artefact in Practice-Led Research" (2007): 157–163.
- Mangunwijaya, Yusuf Bilyarta. *Ragawidya: Religiositas Hal-Hal Sehari-Hari*. Kanisius, 1986.
- March, James G. "Continuity and Change in Theories of Organizational Action." *Administrative science quarterly* (1996): 278–287.
- Mardillillah, Arina Idzna, and Kusdi Rahardjo. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 46, no. 2 (2017): 28–36.
- Matdarwan, Nn. "Manusia, Agama Dan Kebatinan." Yogyakarta: Yayasan Bina Karir, 1986.

- Maulani, Venty Hertina, Widiartanto Widiartanto, and Reni Shinta Dewi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (2015): 224–235.
- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. "Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria. Journal of the Academy of Marketing Science,." *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, no. 2 (1990): 101–112.
- Memah, Leonardo, Riane Jhonly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 002 (2017): 1–9.
- Meyer, John P., and Natalya M. Parfyonova. "Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization." *Human Resource Management Review* 20, no. 4 (2010): 283–294.
- Minarti, Sri. "Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri." *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media* (2011).
- Moberg, Roland. "The Lichen Genus *Physcia* in Central and South America." *Nordic Journal of Botany* 10, no. 3 (1990): 319–342.
- Mohabati, Fatemeh, Seyed Pouria Hedayati, Somayeh Bagheri, and Mahbobeh Mohabati. "Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Islamic Ethics of Business and in Health Staff." *International Journal of Hospital Research* 3, no. 4 (2014): 173–176.
- Mohammadi, Ali, and Zahra Boroumand. "Transformational Leadership and Knowledge Sharing" 14, no. 2 (2016): 83–96.

- Mondiani, Tria. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang.” *urnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (n.d.): 46–54.
- Morrison, Elizabeth Wolfe. “Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee’s Perspective.” *Academy of management journal* 37, no. 6 (1994): 1543–1567.
- Munir, Ningky. “Proses Penciptaan Pengetahuan Di Perusahaan.” In *Jakarta: Seminar Ikatan Pustakawan Indonesia*. Vol. 14, 2001.
- Murtiningsih, Murtiningsih. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN.” *Jurnal Manajemen Daya Saing* 17, no. 2 (2017): 54–66.
- N. Allen, and J. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.” *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1–18.
- Nahapiet, Janine, and Sumantra Ghoshal. “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage.” *Academy of Management Review* 23, no. 2 (1998): 242–266.
- Nashori, Fuat Nashori, Rachmy Diana Mucharam, and Sutipyo Ru’iya. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Menara Kudus, 2002.
- Neami, A, and H Shokrkon. “The Relationship of Organizational Justice and Organizational Civic Behavior of Employees in Ahvaz Industrial Organizations.” *Journal of Psychology*, no. 1–2 (2004).
- Nonaka, I., and A. Lewin. “A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation Author(s): Ikujiro Nonaka Source A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation.” *Organization Science* 5, no. 1

- (1994): 14–37.
- Nonaka, Ikujiro. “A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation.” *Organization science* 5, no. 1 (1994): 14–37.
- Nonaka, Ikujiro, and Hirotaka Takeuchi. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford university press, 1995.
- Nugroho, Riski Aryo, Ari Pradhanawati, and Rodhiyah Rodhiyah. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Salatiga.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5, no. 1 (2016): 38–47.
- Obeidat, Bader Yousef, Ali Tarhini, Ra’ed Masa’deh, and Noor Osama Aqqad. “The Impact of Intellectual Capital on Innovation via the Mediating Role of Knowledge Management: A Structural Equation Modelling Approach.” *International Journal of Knowledge Management Studies* 8, no. 3–4 (2017): 273–298.
- Organ, D. W. “A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis.” *Academy of Management Review* 2, no. 1 (1977): 46–53.
- Organ, Dennis W. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com, 1988.
- . “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior.” *Research in organizational behavior* 12, no. 1 (1990): 43–72.
- ORGAN, THOMAS S. BATEMAN & DENNIS W. “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship.” *Journal of Managerial Psychology* 26, no. 2 (1983): 94–107.
- Pangesti, Galuh Rahmi, Heru Kurnianto Tjahjono, and Tri Maryati. “The Influences Of Transformational Leadership, Motivator Factor, And Hygiene Factor Toward Job

- Satisfaction Of Balai Besar Latihan Ketransmigrasian Yogyakarta's Employee." *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 4, no. 1 (2013): 31–44.
- Pargament, Kenneth I. "The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research." *Practice* 1 (1997).
- Parinding, Roberto Goga. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2017): 88–107.
- Parmenter, David. *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. John Wiley & Sons, 2015.
- Pathan. "ANALISIS PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF , KOMITMEN KINERJA KARYAWAN PADA PT RADIO NEBULA NADA DI KOTA." *JURNAL ILMU MANAJEMEN* 2, no. 2 (2016): 175–186.
- Pearce, Craig L, and Henry P Sims Jr. "Vertical versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors." *Group dynamics: Theory, research, and practice* 6, no. 2 (2002): 172.
- Peng, Yu-ping. "Job Satisfaction and Job Performance of University Librarians: A Disaggregated Examination." *Library and Information Science Research* (2014).
- Pepinsky, Thomas B. "Development, Social Change, and Islamic Finance in Contemporary Indonesia." *World Development* 41, no. 1 (2013): 157–167.
- Piedmont, RL. "Spiritual Transcendence and the Scientific Study of Spirituality." *The Journal of Rehabilitation* 67, no. 1 (2001): 4–14.
- Platis, Ch, P Reklitis, and S Zimeras. "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 175 (2015):

480–487.

- Puspitasari, Dewi. “Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011.
- Putri, Yumna Dalian, and Hamidah Nayati Utami. “PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 46, no. 1 (2017): 27–34.
- Quigley, Narda R, Paul E Tesluk, Edwin A Locke, and Kathryn M Bartol. “A Multilevel Investigation of the Motivational Mechanisms Underlying Knowledge Sharing and Performance.” *Organization science* 18, no. 1 (2007): 71–88.
- Qureshi, Javeria Ashfaq, Khansa Hayat, Mehwish Ali, and Nosheen Sarwat. “Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 4 (2011): 642–657.
- Ramalu, Subramaniam Sri, Raduan Che Rose, Naresh Kumar, and Jegak Uli. “Doing Business in Global Arena: An Examination of the Relationship between Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adjustment.” *Asian Academy of Management Journal* 15, no. 1 (2010): 79–97.
- Rapp, John T, Jennifer L Cook, Catherine Mchugh, and Kathryn R Mann. *Decreasing Stereotypy Using NCR and DRO With Functionally Matched Stimulation : Effects on Targeted and Non-Targeted Stereotypy*, 2017.
- Rastgar, Abbas Ali, Azim Zarei, Seyed Mehdi Davoudi, and Kiarash Fartash. “The Link between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran.” *Arth Prabhand: A journal of*

- economics and management* 1, no. 6 (2012): 51–67.
- Robbins, Stephen P. “Organizational Behavior. International Edition.” *New Jersey: Prentice Hall* (2003).
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. “Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).” *Jakarta: Salemba Empat* (2008).
- Rohmatulloh, Rohmatulloh, and Julian Ambassador Shiddiq. “Penentuan Kriteria Pengukuran Indikator Kinerja Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi Menggunakan Metode Focus Group Discussion.” *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 16, no. 2 (2017): 133.
- Rotundo, Maria, Dung Hanh Nguyen, and Paul R. Sackett. “A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment.” *Journal of Applied Psychology* 86, no. 5 (2001): 914–922.
- Rulindo, Ronald and Mardhatillah, A. “Spirituality , Religiosity and Economic Performances of Muslim Micro- Entrepreneurs.” *8th International Conference on Islamic Economics and Finance* (2002): 1–13.
- Safitri, Cintya Lely, Sri Wahyu, Lelly Hana, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Jember. “Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan” 2, no. 1 (2018): 79–90.
- EL SAID, GHADA REFAAT. “The Use of Education Management Information Systems in Higher Education Institutions: An Empirical Investigation of the Effect of Degree of Interactivity.” *International Journal of Higher Education Management* 1, no. 2 (2015).
- bin Salahudin, Shahrul Nizam, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, and Abdullah Osman. “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment.” *Procedia Economics and Finance* 35 (2016): 582–590.
- Schwartz, Mark S, and Archie B Carroll. “Integrating and

- Unifying Competing and Complementary Frameworks: The Search for a Common Core in the Business and Society Field.” *Business & Society* 47, no. 2 (2008): 148–186.
- Scott, A B. “Categorizing Definitions of Religion and Spirituality in the Psychological Literature: A Content Analytic Approach.” *Unpublished manuscript* (1997).
- Sedarmayanti, Putri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jakarta: PT. Bumi Aksara* (2007).
- Seguro, Waseso. “Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan: Suatu Penelitian Pada Penyedia Jasa Telepon Selular Di Jawa Barat.” *Business Economics Scientific Journal* 13, no. 3 (2011).
- Shafranske, Edward P, and H Newton Malony. “Clinical Psychologists’ Religious and Spiritual Orientations and Their Practice of Psychotherapy.” *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training* 27, no. 1 (1990): 72.
- Shamsuddin, Q M I. “Dimensions of Muslim Religiosity: Measurement Considerations.” *Qur’anic Concepts of Human Psyche* (1992): 99–114.
- Siagian, P Sondang. “Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.” *Jakarta: Penerbit Gunung Agung* (2002).
- Sinnott, Jan D. “Introduction: Special Issue on Spirituality and Adult Development, Part I.” Springer, 2001.
- Skyrme, Pamela, Lisa Wilkinson, Joseph D Abraham, John D Morrison, and M Psychometrics. “Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance” 10, no. 2 (2005): 89–98.
- Smeenck, Sanne, Christine Teelken, Rob Eisinga, and Hans Doorewaard. “Managerialism, Organizational Commitment, and Quality of Job Performances among European University Employees.” *Research in Higher Education* 50, no. 6 (2009): 589–607.

- Somers, Mark John, and Dee Birnbaum. "Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also the Nature of the Performance That Counts." *Journal of Organizational Behavior* 19, no. 6 (1998): 621–634.
- Subagyo, Ahmad. *Studi Kelayakan*. Elex Media Komputindo, 2007.
- Susanti, Rita, and Supra Wimbarti. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Jenis Kelamin Sebagai Moderator Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta." *Jurnal Psikologi* 8, no. 1 (2012): 49–61.
- Sutanto, Hery, and Krisnandini Wahyu Pratiwi. "Pengaruh Spiritual Capital Dan Individual Value Terhadap Job Performance Pada Rumah Sakit Di Wilayah Yogyakarta." *Karisma* 4, no. 2 (2010): 79–90.
- Suzana, Anna. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)." *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon* 19, no. 1 (2017): 42–50.
- Sy, Thomas, Susanna Tram, and Linda A. O'Hara. "Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance." *Journal of Vocational Behavior* 68, no. 3 (2006): 461–473.
- Szulanski, Gabriel, Rossella Cappetta, and Robert J Jensen. "When and How Trustworthiness Matters: Knowledge Transfer and the Moderating Effect of Causal Ambiguity." *Organization science* 15, no. 5 (2004): 600–613.
- Taai, N M. "Religious Behavior Scale." *Kuwait: Arrobyaan Publishing* (1985).
- Tahir, A, H Naeem, N Sarfraz, A Javed, and R Ali. "Organizational Learning and Employee Performance." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 2 (2011): 1506–1514.
- Teh, Pei-lee, and Hongyi Sun. "Knowledge Sharing , Job

- Attitudes and Organisational Citizenship Behaviour.” *Industrial Management & Data Systems* 112, no. 1 (2012): 64–82.
- Tentama, Fatwa. “Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta.” *Jurnal Psikologi Undip* 14, no. 1 (2015): 1–8.
- Tiliouine, Habib, and Abbes Belgoumidi. “An Exploratory Study of Religiosity, Meaning in Life and Subjective Wellbeing in Muslim Students from Algeria.” *Applied Research in Quality of Life* 4, no. 1 (2009): 109–127.
- Tillich, Paul. “Anxiety, Religion, and Medicine.” *Pastoral Psychology* 3, no. 9 (1952): 11–17.
- Timbrell, Greg, Patrick Delaney, Taizan Chan, Aaron Yue, and Guy Gable. “A STRUCTURATIONIST REVIEW OF KNOWLEDGE MANAGEMENT THEORIES.” *Information Systems* (n.d.): 247–259.
- Tobing, Diana Sulianti K L. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara.” *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 11, no. 1 (2009): 31–37.
- Triyanto, Agus, and The Elisabeth Cintya Santosa. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 7, no. 4 (2009): 1–13.
- Tsai, Ming-Tien, Eldon Y Li, Kou-Wei Lee, and Wen-Hui Tung. “Beyond ERP Implementation: The Moderating Effect of Knowledge Management on Business Performance.” *Total Quality Management* 22, no. 2 (2011): 131–144.
- Tsui, Pei-Ling, Yi-Shyuan Lin, and Tung-Han Yu. “The Influence of Psychological Contract and Organizational Commitment on Hospitality Employee Performance.”

- Social Behavior and Personality: an international journal* 41, no. 3 (2013): 443–452.
- Umar, Akmal. “Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers’ Performance in Manufacturing Industry in Makassar City.” *European Journal of Business and Management* 6, no. 5 (2014): 75–88.
- Usman Hardius. “Hubungan Religiusitas Dan Pemilihan Bank Islam Dengan Memperhitungkan Peran Norma Religius, Trust, Importance of Bank Attributes.” *Jakarta*. Jakarta: Disertasi pada FE UI, 2015.
- W. Lam, L. and Liu, Y. “The Identity-Based Explanation of Affective Commitment.” *Journal of Managerial Psychology* 29, no. 3 (2014): 321–340.
- Wahyuni, Rista Ramadhan Tri, and Anang Kistyanto. “PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DEPARTEMEN MELALUI INOVASI JASA/PELAYANAN RISTA.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2013).
- Wallace, Danny P. *Knowledge Management: Historical and Cross-Disciplinary Themes*. Libraries unlimited, 2007.
- Wang, Sheng, and Raymond A. Noe. “Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research.” *Human Resource Management Review* 20, no. 2 (2010): 115–131.
- Ward, Charlotte, and David Voas. “The Emergence of Conspirituality.” *Journal of Contemporary Religion* 26, no. 1 (2011): 103–121.
- Watkins, Victoria J. Marsick and Karen E. “Demonstrating the Value of a Organizational Learning Culture” 5, no. 2 (2003): 7.
- Wei, Yu-Chen. “The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital.” *International Journal of Business and Management* 9, no. 7 (2014): 87.
- Weitz, Barton A, Harish Sujana, and Mita Sujana. “Knowledge, Motivation, and Adaptive Behavior: A Framework for

- Improving Selling Effectiveness.” *Journal of marketing* 50, no. 4 (1986): 174–191.
- Welbourne, Theresa M, Diane E Johnson, and Amir Erez. “The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-Based Measure.” *Academy of management journal* 41, no. 5 (1998): 540–555.
- Williams, Larry J, and Stella E Anderson. “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors.” *Journal of management* 17, no. 3 (1991): 601–617.
- Wilson, W Cody. “Extrinsic Religious Values and Prejudice.” *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 60, no. 2 (1960): 286.
- Winardi, Jasman J. “Ma’ruf. Said Musnadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh).” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Syiah Kuala* 1 (n.d.): 199–2302.
- Worthington Jr, Everett L, Nathaniel G Wade, Terry L Hight, Jennifer S Ripley, Michael E McCullough, Jack W Berry, Michelle M Schmitt, James T Berry, Kevin H Bursley, and Lynn O’Connor. “The Religious Commitment Inventory--10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling.” *Journal of counseling psychology* 50, no. 1 (2003): 84.
- Yang, Li-Ren, Jieh-Haur Chen, and Hsiao-Wen Wang. “Assessing Impacts of Information Technology on Project Success through Knowledge Management Practice.” *Automation in construction* 22 (2012): 182–191.
- Yousef, Darwish A. “Commitment and Job Satisfaction in A.” *Personnel*, no. 1958 (2001).
- Yusuf, Muhammad Bashir. “Effects of Spiritual Capital On Muslim Economy: The Case of Malaysia.” *Research on*

- Humanities and Social Sciences* 1, no. 2 (2011): 23–41.
- Zammit, Ryan, and Mark Woodman. “Social Networks for Knowledge Management,” no. c (2013): 55–60.
- Zannah, Ulfah Nurul, and Yelli Eka Sumadhinata. “Knowledge Sharing Dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama).” " SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE-3 ..., 2013.
- Zohar, Danah, and I N Marshall. *Spiritual Capital : Wealth We Can Live by. 1st Ed. Danah Zohar, Ian Marshall.*, 2004.
- Zohar, Danah, and Ian Marshall. *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By.* Berrett-Koehler Publishers, 2004.
- “A New Mandate for Human Resources.” *Harvard business review* 76 (1998): 124–135.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag. M.Si.**
Panggilan : Ivan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tgl. Lahir : Ponorogo, 4 Maret 1972
Alamat Rumah : Jalan Keputren Lor RT 02 RW 08
 Kartasura Sukoharjo
No Telpon : 087805481331
Email : Ivanrahmawanarifin@gmail.com
Nama Ayah : H.Damanhuri
Nama Ibu : Hj.Siti Surtini (alm)
Nama Istri : Resmidiwatie, SE
Nama Anak : 1. Arsy Zhea Haq (Pondok Modern Gontor)
 2. Venessa Shakira Haque (MTsN PK
 Surakarta)
 3. Sang Akamrazd Haq (Balita)
Perguruan Tinggi
(Tugas) : IAIN Surakarta
Alamat Kantor : Jl. Pandawa, Pucangan, Kec. Kartasura,
 Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah 57168,
 Indonesia.
Telpon : 0271-781516
Websaite : www.iain_surakarta.ac.id

Riwayat Pendidikan

1986-1991 : KMI Pondok Modern Gontor
 1992-1997 : S-1 Fakultas Syariah IAIN Syarif
 Hidayatullah Jakarta
 1993-1997 : S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma
 1998-2000 : S-2 Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
 2010-sekarang : S-3 Studi Islam UIN Sunan Kalijaga
 Yogyakarta

Riwayat Pekerjaan

- 1991 – 1992 : Tenaga pengajar di Pondok Gontor.
 2000 – 2002 : Dosen di UNIDA Gontor.
 2000 – 2001 : Dosen Jurusan Ekonomi Islam di STAIN
 Yogyakarta.
 2000 – 2001 : Dosen Ekonomi Islam STIS Yogyakarta
 2002–sekarang : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di
 IAIN Surakarta.

Riwayat Jabatan

- 2000 – 2001 : Ketua Pusat Bahasa JEI Yogyakarta
 2008 – 2011 : Kajur Fakultas Ekonomi Islam STAIN
 Surakarta.
 2011 – 2012 : Wakil Ketua II STAIN Surakarta.
 2012 – 2016 : Wakil Rektor IAIN Surakarta.
 2013 – 2015 : Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten
 Sukoharjo
 2016–sekarang : Ketua Satuan Pengawas Internal IAIN
 Surakarta.
 2016–sekarang : Direktur Yayasan Bumi Langit Mulia,
 Ponorogo.
 2017–sekarang : Direktur Sekolah Alam Bumi Langit Mulia,
 Ponorogo.
 2019–sekarang : Direktur Sekolah Anak Kreatif “SABILA”
 Sukoharjo
 2018–sekarang : Takmir Musholla Al Akhqof Keputren
 Kartasura

Riwayat Organisasi

- 2000 – 2003 : Pengurus Masyarakat Ekonomi Islam (MES)
 Yogyakarta
 2003 – 2005 : Pengurus Masyarakat Ekonomi Syariah
 (MES) Surakarta
 2005–sekarang : Anggota MES Surakarta
 2006–sekarang : Anggota Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI)
 Surakarta
 2010–sekarang : Anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia
 (ISEI) surakarta

Riwayat Penelitian dan Karya Ilmiah

1. Studi Perilaku dan minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Hongkong terhadap wirausaha mandiri “ (2014-Hibah IAIN Surakarta)
2. Pengembangan Model Perilaku Kewirausahaan Mahasiswa Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Surakarta (Melalui Modifikasi Theory Of Planned Behavior) (2015-Hibah IAIN Surakarta)
3. Analisis Perhitungan Biaya Satuan (Unit Cost) Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Aplikasinya Pada PTKIN Di Indonesia (2015- Hibah DIKTIS)
4. Formulasi Perhitungan Biaya Satuan (Unit Cost) Penyelenggaraan Pendidikan Program S-1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Surakarta (2016- Hibah IAIN Surakarta)
5. Pemetaan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Di Wilayah Indonesia Timur (Studi Kasus Di Propinsi Sulawesi, Papua Dan Papua Barat) (2017- Hibah DIKTIS)
6. Studi Perilaku *Knowledge Sharing* Di Unit Layanan Pengadaan (ULP) Barang Dan Jasa Pada Institusi Publik ; Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia” (2017- Hibah IAIN Surakarta)
7. Studi Perilaku *Knowledge Sharing* Pada Pengelola Keuangan di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) se-Jawa Tengah (2018 - Hibah BOPTN IAIN Surakarta).
8. The Determinant of Spiritual Well-being, Affective Commitment and Subjective wellbeing Toward Employee Performance (case studi at Islamic bank in Indonesia, Malaysia and Singapore) – (2019 – Hibah Diktis)
9. Buku Kamus Istilah Akuntansi Syariah (2004- Penerbit Pilar Media Yogyakarta)
10. Buku Metodologi Penelitian Ekonomi Islam (2005-STAIN Surakarta Press)

Riwayat Pengabdian Masyarakat

1. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengembangan Tanaman Obat Keluarga (TOGA) berbasis Herbal di Lingkungan Dukuh Keputren Desa Kartasura Kecamatan Kartasura Sukoharjo (2015- Hibah FEBI IAIN Surakarta)
2. Pengembangan Ekonomi Produktif berbasis Limbah Rumah Tangga (2016- Hibah FEBI IAIN Surakarta)
3. Pendampingan Pendirian Bank Sampah Syariah Berbasis Komunal Dan Sekolah Di Kelurahan Pakunden Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo (2017- Hibah FEBI IAIN Surakarta)
4. Urgensi Pendidikan Kemandirian Pada Anak Usia Dini Bagi Masyarakat Kecamatan Baki/ Kartasura Kabupaten Sukoharjo (2018 – Hibah FEBI IAIN Surakarta)

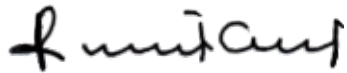
Riwayat Karya Alih Media

1. Film Pendek “Meminang Kejujuran; Kisah Penghulu Penerima KPK Award” (2017 – Hibah DIKTIS Kemenag RI)
2. Film Pendek “ Mimpi Papua, Senyum Indonesia; kisah perjalanan Wahyudi Halongap mahasiswa asal pedalaman Kabuoaten Bintang Papua (2017 – Hibah DIKTIS Kemenag)
3. Film Pendek “Tak Ada Yang Mustahil” Kisah Aan Kurniawan, mahasiswa buruh panggul di Kota Palu (2017 – Hibah DIKTIS Kemenag RI)
4. Teaser selayang pandang “The Hostory of AICIS” (2018 – Hibah Subdit Penelitian DIKTIS Kemenag RI)
5. Film Pendek “Melawan Keterbatasan; the true story of Viana” (2018- Hibah DIKTIS)
6. Film Pendek “Kampung Madrasah; Kisah Tasripin” (2016- Hibah Direktorat Madrasah)
7. Teaser movie “The Spirit of Dalihan Natolu Padang Sidempuan” (2017- Hibah Diktis)
8. Teaser movie “The Rise of Ekate Abulo Sibatang” (2017- Hibah UIN Makasar)
9. Teaser movie “The Harmony of Modernity and Thurost” (2017- Hibah UIN Padang)

10. Film Pendek “The Return of ASWAJA” (2018- Hibah Unwahas Semarang)

Yogyakarta, September 2019

Saya yang menyatakan,



Mohamad Rahmawan Arifin, S.Ag.M.Si.

NIM 10.32.538/S3



