



**PERBAIKAN**

**PROTEKSI ISI PROPOSAL**

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi proposal ini dalam bentuk apapun kecuali oleh pengusul dan pengelola administrasi penelitian

**PROPOSAL PENELITIAN 2018**

ID Proposal: 9a90d1c9-8381-4a60-b352-2f83b4aabdda  
Rencana Pelaksanaan Penelitian: tahun 2019 s.d. tahun 2020

**1. JUDUL PENELITIAN**

analisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi dan kinerja islami karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung melalui etos kerja Islami

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Manajemen Publik	-	Pengembangan pengelolaan organisasi muhammadiyah menuju daya saing di tingkat internasional	Bidang Kesehatan Umum Lain Yang Belum Tercantum

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Desentralisasi	Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi	SBK Riset Dasar	SBK Riset Dasar	2	2

**2. IDENTITAS PENGUSUL**

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
QURRATUL AINI Ketua Pengusul	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Manajemen Rumah sakit		6001660	0
agus sugiantoro Anggota Pengusul 1	wiraswasta	-	asisten peneliti	0	0

**3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)**

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama, yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra
-------	------------

#### 4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

##### Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian ( <i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i> )	Keterangan ( <i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i> )
1	Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional	accepted/published	espacios
2	Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional	accepted/published	espacios

##### Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian ( <i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i> )	Keterangan ( <i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i> )
--------------	--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

#### 5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya PPM mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Edisi 12.

**Total RAB 2 Tahun Rp. 157,600,000**

**Tahun 1 Total Rp. 41,550,000**

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Bahan	Barang Persediaan	Unit	1	1,000,000	1,000,000
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	1	400,000	400,000
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	1	300,000	300,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	1	300,000	300,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	1	300,000	300,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	1	3,000,000	3,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	9,130,000	9,130,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	400,000	1,600,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	24	30,000	720,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	30	50,000	1,500,000
Bahan	ATK	Paket	100	15,000	1,500,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	100	50,000	5,000,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	480	35,000	16,800,000

**Tahun 2 Total Rp. 116,050,000**

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Bahan	Barang Persediaan	Unit	1	10,000,000	10,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	1	4,050,000	4,050,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	12,500,000	12,500,000
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	3	600,000	1,800,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	3	600,000	1,800,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	5	500,000	2,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	5	100,000	500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	5	100,000	500,000
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	5	500,000	2,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	5	600,000	3,000,000
Pengumpulan Data	Tiket	OK (kali)	16	400,000	6,400,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	20	500,000	10,000,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	36	50,000	1,800,000
Bahan	ATK	Paket	100	15,000	1,500,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	100	60,000	6,000,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	160	50,000	8,000,000
Pengumpulan Data	Uang Harian	OH	160	45,000	7,200,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	160	50,000	8,000,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	200	20,000	4,000,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	480	50,000	24,000,000

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

## RINGKASAN

### Latar belakang:

Indonesia sebagai salah satu negara dengan penduduk muslim mayoritas terbesar memang sudah saatnya menempatkan syariah Islam sebagai hal dominan di semua aspek kehidupan. Dalam hal kinerja peran seorang pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai Islam sangat diperlukan dan banyak penelitian telah membuktikan keterkaitannya. Kinerja karyawan rumah sakit juga perlu diperhatikan agar dapat memberikan pelayanan terbaik pada pasien.

Gerak langkah organisasi Muhammadiyah dalam amal usahanya telah banyak dirasakan oleh berbagai kalangan. Sebagai sebuah gerakan Islam yang lahir pada tahun 1912 Masehi dan kini sudah melebihi usia 100 tahun, telah banyak yang dilakukan oleh Muhammadiyah bagi masyarakat dan bangsa Indonesia secara luas. Sehingga harus diakui bahwa Muhammadiyah memiliki kontribusi dan perhatian yang cukup besar dalam dinamika kehidupan masyarakat Indonesia. Perkembangan amal usaha yang sangat pesat secara kuantitatif belum diimbangi peningkatan kualitas yang sepadan, sehingga sampai batas tertentu kurang memiliki daya saing yang tinggi, serta kurang memberikan sumbangan yang lebih luas dan inovatif bagi pengembangan kemajuan umat dan bangsa. Dalam salah satu rencana strategik Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat Muhammadiyah Pengurus Pusat Muhammadiyah (MKKM PPM) disebutkan bahwa kinerja Sumber Daya Insani (SDI) perlu dikembangkan segera. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi Sumber Daya Manusia/Insani untuk berprestasi

**Tujuan penelitian:** untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi dan kinerja islami karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung yaitu melalui etos kerja Islami.

**Metode:** penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian yaitu pegawai RSUD/PKU Muhammadiyah yang telah bersertifikasi syariah. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model SEM dengan *software* AMOS 21.

**Luaran yang ditargetkan:** terbentuk sebuah model kinerja islami karyawan RSUD/PKU yang telah bersertifikasi syariah.

### Uraian TKT:

#### Indikator TKT Level 1

Butir-Butir Indikator	% capaian
1 Litbang diperlukan untuk mendukung kebijakan pemerintah, mengetahui fenomena atau solusi masalah, dll	100
2 Latar belakang dan tujuan litbang telah didefinisikan	100
3 Ada pertanyaan litbang (question research) yang ingin diketahui atau dijawab.	100
4 Fakta dan argumen dasar yang relevan dan mendukung perlunya dilakukan litbang.	60

## Indikator TKT Level 2

Butir-Butir Indikator	% capaian
1 Hipotesis litbang telah disusun	80
2 Dukungan data awal terhadap pertanyaan litbang yang ingin dijawab	60
3 Desain litbang (research design) yang akan dilakukan telah dieksplorasi (penentuan topic data, penyusunan kuesioner, tema FGD, dll)	80
4 Alternative metodologi, prosedur dan tahapan yang akan dilakukan telah ditelusuri	80

Kata kunci maksimal 5 kata

Gaya kepemimpinan islami; model kinerja islami, Rumah Sakit Syariah

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

### LATAR BELAKANG

Industri RS di Indonesia menjadi industri yang menarik bagi para investor baik dalam maupun luar negeri. Terlepas dari menguntungkan atau tidak, bisnis RS masih sulit diprediksi, namun pada kenyataannya semakin banyak investor pada sektor ini dan menjadikan persaingan antar rumah sakit semakin ketat. Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim, sudah sepantasnya jika dalam hal kepemimpinan menempatkan syariah Islam atau kepemimpinan islami sebagai hal yang dominan<sup>1</sup>. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi SDM untuk berprestasi.

Model kepemimpinan spiritual sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahan) dan memimpin dengan hati berdasarkan etika religius yang secara ontologis bersumber dari Allah melalui ayat-ayatNya, secara epistemologi digali oleh manusia beriman dan secara aksiologis sejalan dengan ide moral (Islam) atau makarim *al-shari'a*. Hasil penelitian Huang Xi (2010) menyimpulkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-orang suci, mistikus yang sangat etis dalam mengembangkan perusahaannya. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritualitas sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal<sup>2</sup>.

Gerak langkah organisasi Muhammadiyah dalam amal usahanya telah banyak dirasakan oleh berbagai kalangan. Sebagai sebuah gerakan Islam yang lahir pada tahun 1912

Masehi, telah banyak yang dilakukan oleh Muhammadiyah bagi masyarakat dan bangsa Indonesia secara luas. Sehingga harus diakui bahwa Muhammadiyah memiliki kontribusi dan perhatian yang cukup besar dalam dinamika kehidupan masyarakat Indonesia. Dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah untuk menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Persyarikatan Muhammadiyah telah menempuh berbagai usaha meliputi bidang dakwah, sosial, pendidikan, ekonomi, politik, dan sebagainya, yang secara operasional dilaksanakan melalui berbagai institusi organisasi seperti majelis, badan, dan amal usaha yang didirikannya. Hal ini diakui, terutama oleh pemerintah, sangat membantu pemberdayaan dan kondisi masyarakat luas saat ini.

Atas dasar permasalahan yang teridentifikasi di atas, diketahui bahwa telah terjadi permasalahan dalam pengelolaan Amal Usaha Muhammadiyah terutama rumah sakit. Perkembangan amal usaha yang sangat pesat secara kuantitatif belum diimbangi peningkatan kualitas yang sepadan, sehingga sampai batas tertentu kurang memiliki daya saing yang tinggi, serta kurang memberikan sumbangan yang lebih luas dan inovatif bagi pengembangan kemajuan umat dan bangsa. Dalam salah satu rencana strategik Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat Muhammadiyah Pengurus Pusat Muhammadiyah (MKKM PPM) disebutkan bahwa kinerja Sumber Daya Insani (SDI) perlu dikembangkan segera.

Penelitian ini berfokus pada kinerja individu. Model kinerja penting dibangun karena pembentukan model kinerja diidentifikasi sesuai kebutuhan dari suatu temuan melalui eksplorasi kinerja yang terkait aspirasi organisasi<sup>3</sup> dan penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan<sup>4</sup>.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan islami, etos kerja, motivasi dan kinerja islami Rumah Sakit Muhammadiyah yang telah bersertifikasi syariah?
2. Bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja manajer Rumah Sakit Muhammadiyah yang telah bersertifikasi syariah?
3. Bagaimana rancangan model untuk meningkatkan kinerja manajer Rumah Sakit Muhammadiyah yang telah bersertifikasi syariah?

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dan peta jalan (*road map*) dalam bidang yang diteliti. Bagan dan *road map* dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari paraanggota kelompok. Kepemimpinan juga merupakan tindakan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan-tujuan. Melalui kepemimpinan yang Islami diharapkan akan tercipta etos kerja yang Islami pula pada diri karyawan.

Etos kerja Islami merupakan totalitas kepribadian seorang muslim serta bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong seorang muslim bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena etos kerja Islami merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja Islami memiliki dasar dari nilai budaya, dimana dari nilai budaya tersebut membentuk etos kerja Islami masing-masing pribadi sehingga mampu mempengaruhi kinerja dari pribadi tersebut<sup>5</sup>.

Studi yang lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap etika kerja Islam<sup>6</sup>. Temuan studi juga mencatat bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi motivasi organisasi dan kepuasan kerja, dan secara negatif mempengaruhi niat berpindah kerja. Secara keseluruhan, model tersebut mendukung bahwa etika kerja Islam memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Peneliti lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat meningkatkan penerapan etos kerja Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan muslim<sup>7</sup>.

Motivasi organisasi biasanya dipandang sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi dan juga kesediaannya untuk mengerahkan usaha

dan tetap berada dalam organisasi. Motivasi telah dikaitkan sebagai hasil dari kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang melibatkan membangun kepercayaan, mengilhami visi bersama, mendorong kreativitas dan menekankan pembangunan agak positif terkait dengan motivasi karyawan. Karena itu, gaya kepemimpinan ini harus diimplementasikan di setiap organisasi sehingga hal ini akan membuat keberhasilan organisasi.

Indikator seseorang dengan etos kerja tinggi antara lain memiliki perilaku kerja keras, disiplin, rajin dan tekun, jujur dan tanggung jawab, serta menggunakan waktu secara tepat<sup>8</sup>. Etos kerja merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Melalui etos kerja Islami yang tinggi, seorang karyawan berusaha mencapai tujuan bukan hanya tujuan pribadi melainkan juga tujuan organisasi dan sebagai perwujudannya mereka loyal dan komit terhadap organisasi<sup>9</sup>. Hasil penelitian melaporkan terhadap hubungan positif antara etos manajemen Islami dan tiga dimensi komitmen karya<sup>10</sup>. Secara khusus komitmen afektif berkorelasi kuat dengan etos manajemen Islami dibandingkan dengan komitmen kontinuan dan normatif<sup>11</sup>.

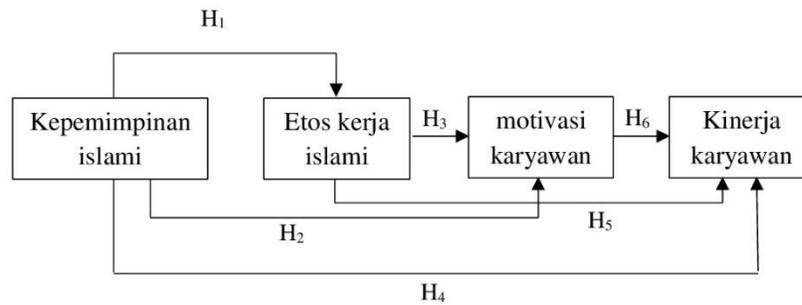
Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja organisasi, tergantung pada bagaimana pemimpin tersebut melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui system kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya. Hubungan langsung antara etika kerja islami dan keterlibatan kerja, antara etika kerja islami, budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional, antara keterlibatan kerja dan sikap terhadap perubahan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku, serta antara komitmen dan sikap organisasi terhadap perubahan dimensi afektif. Etika kerja islami secara tidak langsung mempengaruhi sikap terhadap perubahan, komitmen organisasi mempengaruhi sikap terhadap perubahan pada dimensi afektif, keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, dan perilaku), sehingga untuk mencapai keterlibatan kerja perlu menumbuhkan sikap terhadap perubahan dalam organisasi<sup>12</sup>. Manajemen perlu mengembangkan etika kerja Islam untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga dapat meningkatkan sikap terhadap perubahan

dalam semua dimensi (kognitif, afektif, tingkah laku), dan manajemen harus mengembangkan etika kerja, kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi, sehingga bisa meningkatkan sikap terhadap perubahan meski hanya dalam dimensi afektif.

Karyawan adalah aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi tersebut akan baik. Etos kerja islami berkontribusi untuk kinerja yang lebih tinggi untuk penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial. Studi penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berlanjut pada peningkatan kinerja karyawan<sup>13</sup>. Studi penelitian lain juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi intrinsik merupakan faktor yang memoderasi hubungan etos kerja Islami dengan komitmen organisasi dan kinerja<sup>14</sup>. Penelitian pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman juga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai<sup>15</sup>.

Motivasi juga ditentukan oleh karakteristik pribadi atau *traits*<sup>16</sup>, hal serupa dimana kompetensi juga dibentuk oleh karakter pribadi<sup>17</sup>. Hogan dan Shelton berpendapat kemampuan sosial, kemampuan belajar merupakan hal penting untuk memotivasi guna mencapai yang ditujukan<sup>18</sup>. Kemampuan dan keahlian merupakan bagian dari kompetensi yang dimiliki individu. Kemampuan yang dimiliki individu mampu memberikan dorongan, rasa percaya diri, dan keyakinan bahwa yang dilakukannya akan berhasil.

Dalam konsep Teori Determinasi Diri (*Self Determination Theory/SDT*) motivasi dan personalitas individu merupakan faktor yang mampu membangkitkan kemampuan yang terpendam yang ada dalam diri individu<sup>19</sup>. Motivasi dalam diri dan integritas personalitas memerlukan kompetensi, hubungan, dan juga otonomi. Motivasi sendiri terkait dengan energi, direksi, ketekunan dan kesetaraan. Terkait hal ini, membedakan antara motivasi yang berasal dari dalam diri dan motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi dalam diri ini yang terkait erat dengan kompetensi yang dimiliki individu<sup>20</sup>.



ROAD MAP :

Organization and Human Resources	Hospital Performance Management Key Performance Indicator			
Leadership		Behaviour Management Key Behaviour Indicator	Leading Development Key Development Indicator	LEADERSHIP TOOLS FOR HOSPITAL MANAGEMENT
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Outcome	International speaker (1) International Journal (1) International Journal Bereputasi (1)	International speaker (1) International Journal (1)		

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengurus sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami dan etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan kinerja karyawan RSU/PKU Muhammadiyah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional* untuk meneliti pengaruh variabel yang diukur dan diobservasi sekaligus pada suatu saat<sup>21</sup>.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk memahami variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang merupakan akibat (dependen) serta menentukan perbedaan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Subyek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain yang digunakan untuk menyebut subjek penelitian adalah responden, yaitu orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya. Subyek penelitian ini adalah pegawai RSU/PKU Muhammadiyah. Obyek penelitian adalah apa yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian. Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami yang diterapkan di RSU/PKU Muhammadiyah serta motivasi dan kinerja pegawai medis dan non medis RSU/PKU Muhammadiyah.

Populasi target dalam penelitian ini semua pegawai medis dan non medis di RSU/PKU Muhammadiyah, sedangkan untuk populasi terjangkaunya adalah pegawai medis maupun non medis di RSU/PKU Muhammadiyah yang berstatus sebagai pegawai tetap dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun.

Adapun karyawan yang diambil menjadi sampel adalah yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, sebagai berikut:

- a. Kriteria Inklusi
  - 1) Pegawai tetap rumah sakit
  - 2) Masa kerja minimal 2 tahun
  - 3) Bersedia menjadi responden penelitian
- b. Kriteria Eksklusi
  - 1) Pegawai yang sedang dinas luar

2) Pegawai yang tidak bersedia menjadi responden

Besar sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini disesuaikan dengan alat analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM) yang mensyaratkan jumlah sampel berkisar antara 100-200 atau 5-10 kali dari parameter/indikator yang disertakan. Sampel penelitian diperoleh menggunakan teknik *purposive random sampling* sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan RSU/PKU Muhammadiyah. Variabel intervening atau mediator dalam penelitian ini adalah etos kerja Islami dan motivasi pegawai terhadap RSU/PKU Muhammadiyah. Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan islami yang diterapkan di RSU/PKU Muhammadiyah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode angket tertutup (kuesioner). Pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

**Sangat tidak setuju**

**sangat setuju**



Tahun ke-2

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kajian pustaka dan uji coba instrumen	■	■	■									
2	Penetapan sampel			■									
3	Pengumpulan data penelitian				■	■	■						
4	Monev internal						■						
5	Analisis data penelitian							■	■				
6	Penulisan laporan akhir tahun pertama penelitian								■	■	■		
7	Seminar hasil penelitian												■

Tahun ke-3

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Publikasi hasil penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Caniago S.A., 2010, “Kepemimpinan Islam dan Konvensional (sebagai Studi Perbandingan)”, *Religia*, Vol. 13, No. 2, 239-254.
2. Huang X, Iun J, Liu A, Gong Y. 2010. Does Participative Leadership Enhance Work Performance by Inducing Empowerment or Trust? The Differential Effects on Managerial and Non-Managerial Subordinates. *J. Organiz. Behav.* 31, 122–143.
3. Bogner, W. C., and Thomas. 2012. A longitudinal study of the competitive positions and entry paths of European firms in the US pharmaceutical market. *Strategic Management Journal*, 17 (2) : 85-107.
4. Shih, M.L., Lin, S., Hsiao, S.H., Huang, L.M., Chiu, C., and Chen, K.Y. 2009. "The Study of the Correlation among Personality Traits, Leadership Competence and Organizational Performance," WSEAS Transactions on Business and Economics, Issue 1, Vol. 6, pp. 11-20.
5. Tasmara, T., 2002, *Membudayakan Etos kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta.
6. Rokhman W., Rivai H.A., Adewale A., 2011, An Examination of the Mediating Effect of Islamic Work Ethic on the Relationships between Transformational Leadership and Work Outcomes, *Gadjah Mada International Journal of Bussiness*, Vol 13, No. 2; 125-142.
7. Rizki F., Armanu T., Surachman, Rofiaty, 2017, Study on the Relationship Between Islamic Leadership Style, Work Eyhics, Job Satisfaction, and Employee Performance, *RJOAS*, 238-248.
8. Husni, I. 2014, Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1Lubuk Sikaping, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 341- 831.
9. Setiawan, R.A., 2017, Hubungan antara Etos Kerja Karyawan denganKomitmen pada Organisasi, *Publikasi Ilmiah*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
10. Salem, Z.O dan Agil, S.OS., 2012, “The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks”, *Australian journal of Basic and Applied Sciences*, 9(7): 260-270.
11. Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.

12. Haerudin, Santoso B., 2016, The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture Toward Attitude on Change with Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Indonesia, *International Review of Management and Business Research*, Vol. 5 Issue 3, 827-843.
13. Rizki F., Armanu T., Surachman, Rofiaty, 2017, Study on the Relationship Between Islamic Leadership Style, Work Eyhics, Job Satisfaction, and Employee Performance, *RJOAS*, 238-248.
14. Hayati K., Caniago I., 2012, Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65; 272 – 277.
15. Praja I., Suparman A.W., 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, *JBTI*, Vol.6, No.1; 110-119.
16. Elqadri, Z.M., Priyono, Suci, R.P., and Chandra, T. 2015. "Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employee-PT Kurnia Wijaya Various Industries," *International Education Studies*, vol. 8, No. 10, pp. 183-192.
17. Spencer, L. M. Jr., and S. M. Spencer. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.
18. Latham, G.P., and Pinder, C.C. 2005. "Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty-First Century," *Annual Review Psychology*, Vol. 56, pp. 485-516.
19. Latham, G.P., and Pinder, C.C. 2005. "Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty-First Century," *Annual Review Psychology*, Vol. 56, pp. 485-516.
20. Arifin, H.M. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance," *International Education Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 38-45.
21. . Jogiyanto, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.

## LAMPIRAN 1. BIODATA PENGUSUL

### A. BIODATA KETUA PENGUSUL

Nama	Dr. QURRATUL AINI M.Kes
NIDN/NIDK	0526097901
Pangkat/Jabatan	-/Asisten Ahli
E-mail	qurrotul_aini@umy.ac.id
ID Sinta	6001660
h-Index	0

### Publikasi di Jurnal Internasional terindeks

No	Judul Artikel	Peran (First author, Corresponding author, atau co-author)	Nama Jurnal, Tahun terbit, Volume, Nomor, P-ISSN/E-ISSN	URL artikel (jika ada)
1	Management Skill and Leadership: A Case Study from Hospital Managers of Charity Business in Health		The Journal of Social Sciences Research, 2018, 4, 12, 2413-6670	<a href="https://www.arpgweb.">https://www.arpgweb.</a>
2	Managerial Competence in a Private Hospital		RA JOURNAL OF APPLIED RESEARCH, 2018, 4, 4, 2394-6709	<a href="http://rajournals.in">http://rajournals.in</a>
3	Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers		The Journal of Social Sciences Research, 2018, 4, 12, 2411-9458	<a href="https://www.arpgweb.">https://www.arpgweb.</a>
4	The Influence of Emotional Intellegence, Leadership Style Perception, and Motivation on Nurses' Performance in the Inpatient Wards of Pku Muhammadiyah Bantul Hospital		RA JOURNAL OF APPLIED RESEARCH, 2018, 4, 4, 2394-6709	<a href="http://rajournals.in">http://rajournals.in</a>
5	Factors Affecting Performance Hospital Managers: Case Study in PKU Muhammadiyah Delanggu Hospital, Central Java, Indonesia.		International Journal of Current Research, 2017, 12, 9, 0975-833x	<a href="http://repository.um">http://repository.um</a>
6	Gap Analysis of Human Resources Management and Performances of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital Unit II		International Journal of Health and Pharmaceutical Research , 2017, 2, 2, 2045-4673	<a href="https://www.iiardpub">https://www.iiardpub</a>
7	Managerial Leadership Competence in PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta		International Business Management, 2017, 11, 1, 1993-5250	<a href="http://repository.um">http://repository.um</a>
8	The Influence of Workload and Work Stress to Patient Safety Attitude on Nurses		Journal of Biology, Agriculture and Healthcare, 2014, 4, 28, 2224-3208	<a href="http://www.iiste.org">www.iiste.org</a>

**Publikasi di Jurnal Nasional Terakreditasi Peringkat 1 dan 2**

No	Judul Artikel	Peran (First author, Corresponding author, atau co-author)	Nama Jurnal, Tahun terbit, Volume, Nomor, P-ISSN/E-ISSN	URL artikel (jika ada)
----	---------------	------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------

**Prosiding seminar/konferensi internasional terindeks**

No	Judul Artikel	Peran (First author, Corresponding author, atau co-author)	Nama Jurnal, Tahun terbit, Volume, Nomor, P-ISSN/E-ISSN	URL artikel (jika ada)
----	---------------	------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------

**Buku**

No	Judul Buku	Tahun Penerbitan	ISBN	Penerbit	URL (jika ada)
----	------------	------------------	------	----------	----------------

**Perolehan KI**

No	Judul KI	Tahun Perolehan	Jenis KI	Nomor	Status KI (terdaftar/granted)	URL (jika ada)
----	----------	-----------------	----------	-------	-------------------------------	----------------

### LAMPIRAN 3. BUKTI PEROLEHAN KI

**PERSETUJUAN USULAN**

Tanggal Pengiriman	Tanggal Persetujuan	Nama Pimpinan Pemberi Persetujuan	Sebutan Jabatan Unit	Nama Unit Lembaga Pengusul
5 Oktober 2018	7 Oktober 2018	Dr. Ir GATOT SUPANGKAT SAMIDJO	Kepala	Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta