

No. Reg **SHI/59/2015**

LAPORAN AKADEMIK

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



**ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI
ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN PADA
PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA**

Disusun Oleh:

Ketua Tim: Iskandar, M.Si (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)
Anggota : 1. Suryani, M.Si (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)
2. Drs. Mahdi, S.H., M.H (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)

No. Reg **SHI/59/2015**

LAPORAN AKADEMIK

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



**ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI
ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN PADA
PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA**

Disusun Oleh:

Ketua Tim: Iskandar, M.Si (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)
Anggota : 1. Suryani, M.Si (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)
2. Drs. Mahdi, S.H., M.H (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe)



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

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

Syariah/Hukum Islam

Nomor Registrasi Anda :

[SHI/59/2015]

Nama Ketua Kelompok :

Iskandar, M.Si

Anggota :

- **Suryani, M.Si.**
- **Drs. Mahdi, S.H., M.H**
-

Judul :

**ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI ORGANISASI DAN
PERSEPSI KEADILAN PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA**

Lembaga :

STAIN Malikussaleh Lhokseumawe

Tanggal Mendaftar :

14/04/2015

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan taufiq-Nya. Laporan hasil penelitian ini selesai, tidak melampaui jadwal yang telah ditetapkan, ini adalah karunia Ilahi Rabbi yang telah memberi penulis nikmat kesehatan dan kekuatan lahir batin sebagai modal utama, dalam menyelesaikan tugas berat ini.

Salawat dan salam, penulis persembahkan kepada baginda Rasul, junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sebagai qudwah, uswah hasanah, yang telah meletakkan dasar-dasar petunjuk, menjadi contoh yang harus diteladani oleh setiap insan untuk kemaslahatan dan keselamatan dunia dan akhirat di segala sektor kehidupan.

Penelitian ini menguji hubungan antara etika kerja Islam atau Islamic Work Ethics (IWE) dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan dan inovasi organisasi pada beberapa Perbankan Syariah di Jakarta.

Ucapan terima kasih kepada Prof. Norhaidi Hasan, MA., M.Phil., Ph.D dan Arskal Salim, Ph.D sebagai tim reviewer yang telah banyak memberikan saran yang sangat konstruktif bagi penelitian ini. Penelitian ini awalnya berjudul "Etika Kerja Islam : Hubungannya Dengan Inovasi Organisasi Dan Persepsi Keadilan Pada Perbankan Syariah Di Indonesia". Namun kemudian atas saran yang diberikan oleh tim reviewer yaitu Drs. Noer Yamin Aini, MA dan Dr. Asep Saepudin Jahar, MA saat kegiatan expose hasil penelitian maka judul penelitian disesuaikan menjadi "Etika Kerja Islam : Hubungan Inovasi Organisasi Dan Persepsi Keadilan Pada Perbankan Syariah Di Indonesia".

Izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Perbankan Syariah di Jabodetabek yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan akses untuk melaksanakan penelitian. **Pertama**, pihak PT. Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Bekasi Pondok Gede, Kantor Cabang Gatot Subroto Jakarta Selatan, Kantor Cabang Depok Jawa Barat. **Kedua**, pihak PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Depok Jawa Barat, Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara.

Begitu pula terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terwujudnya laporan hasil penelitian ini, atas segala bantuan dan *support* yang diberikan, semoga dapat diterima disisi Allah SWT sebagai amal sholeh yang bernilai pahala, *jazakumullah khoirul jaza'*.

Penulis menyadari bahwa berbagai kekurangan mungkin akan ditemukan dalam laporan hasil penelitian ini, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya akan sangat bernilai positif sebagai penyempurnaan laporan hasil penelitian ini.

Akhirnya penulis berharap semoga laporan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama bagi diri penulis, dan pembaca pada umumnya

dalam menambah wawasan riset di bidang Perbankan Syariah, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik bahasan penelitian yang sama.

Cover
Kata Per
Abstrak
Daftar I
Daftar I
Daftar I
BAB I
1
2
3
4
BAB I
BAB I
BAB I
BAB I
Daftar

Lhokseumawe, Desember 2015

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Cover	
Kata Pengantar	i
Abstraksi	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	2
2. Tujuan Penelitian	5
3. Rumusan Masalah	6
4. Signifikansi Penelitian	6
BAB II KERANGKA TEORI	8
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	14
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	16
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Model Penelitian.....	12
Gambar 2.	Model Struktural.....	30
Gambar 3.	Indeks Rata-rata Komponen Kapabilitas Inovasi.....	33
Gambar 4.	Indeks Rata-rata Komponen Persepsi Keadilan Organisasi...	34
Gambar 5.	Indeks Rata-rata Komponen Etika Kerja Islam.....	35

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Validitas Struktur dan Keandalan Skala IWE.....	17
Tabel 2.	Validitas Struktur dan Keandalan Skala Kapabilitas Inovasi.....	19
Tabel 3.	Validitas Struktur dan Keandalan Skala Keadilan Organisasi.....	21
Tabel 4.	Pengelompokan Item, Komponen dan Kode Variabel.....	22
Tabel 5.	Alokasi Responden.....	23
Tabel 6.	Deskripsi variabel.....	24
Tabel 7.	Hasil Outer Loading.....	25
Tabel 8.	Hasil Cross-loading.....	26
Tabel 9.	Hasil Akar AVE.....	27
Tabel 10.	Hasil Korelasi Antar Variabel Laten.....	27
Tabel 11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	28
Tabel 12.	Hasil Model Struktural.....	30
Tabel 13.	Skor Indeks Kapabilitas Inovasi Organisasi.....	32
Tabel 14.	Skor Indeks Keadilan Organisasi.....	33

**ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI
ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN PADA PERBANKAN
SYARIAH DI INDONESIA**

Abstrak

Penelitian ini menguji hubungan antara etika kerja Islam atau *Islamic Work Ethics* (IWE) dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan dan inovasi organisasi pada Perbankan Syariah di Jakarta. Penelitian awal yang mengambil sampel sebanyak 83 orang karyawan pada dua Bank Syariah di Jakarta, PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), penelitian ini setidaknya dapat memberikan gambaran awal mengenai tingkat etika kerja Islam, persepsi keadilan, inovasi organisasi dan hubungan di antara variabel tersebut. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa skala *Islamic Work Ethics* (IWE) bersifat multidimensional, khususnya di perbankan Syariah dalam konteks Indonesia. Satu dari alasan keberhasilan *Islamic Work Ethics* (IWE) dalam konteks sektor perbankan syariah di Indonesia adalah nilai-nilai yang terkandung dalam *Islamic Work Ethics* (IWE) merupakan nilai-nilai yang bersifat universal, sehingga menuntut untuk menegakkan keadilan dan transaksi yang adil di tempat kerja. Sikap positif yang dapat mengakibatkan beberapa keuntungan termasuk kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk kerja, kreativitas kerja, kerjasama dan persaingan yang adil di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan dengan persepsi keadilan dan kemampuan inovasi Bank Syariah.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Inovasi, Keadilan Organisasi

Abstract

This study examines the relationship of Islamic work ethics (IWE), innovation capability and organizational justice in the Islamic banking. As a preliminary study, a total of 83 Administrative and Diplomatic Service Officers from the Malaysian public sector Organizations Participated in the survey. IWE, and organizational justice were assessed using a validated survey instrument using exploratory factor analysis (EFA) and hypothesis testing structural equation modeling using partial least square (PLS-SEM). The results indicate a robust measure of IWE: hard work, self-values, personal growth and organizational values. In addition, the empirical results indicate that the IWE positively and Significantly associated with innovation capability and organizational justice.

Keyword : Islamic work ethics, innovation capability, organizational justice

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan perbankan syariah merupakan refleksi kebutuhan atas sistem perbankan yang dapat memberikan kontribusi stabilitas kepada system keuangan nasional. Industri perbankan syariah juga mencerminkan permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang menyediakan jasa perbankan yang memenuhi prinsip-prinsip syariah.¹ Seperti diketahui, Indonesia merupakan Negara yang memiliki penduduk muslim terbesar didunia dengan jumlah berdasarkan data BPS 2010 sebesar 180 Juta penduduk. Kondisi ini merupakan prospek yang baik bagi pengembangan perbankan syariah di masa yang akan datang.

Meskipun kondisi perbankan syariah domestik cukup baik, namun terdapat tantangan besar yang harus dihadapi, antara lain skala aset bank syariah umumnya nisbi kecil, hanya ada dua bank syariah dengan ukuran aset di atas Rp 40 triliun, serta fokus layanan yang diberikan juga masih terbatas pada segmen ritel termasuk UMKM dan konsumen. Sementara di tingkat ASEAN, terdapat lebih dari satu bank syariah negara tetangga dengan skala aset di atas Rp 175 triliun, dengan segmen layanan lebih variatif dan operasional yang lebih efisien. Kurangnya inovasi perbankan syariah dalam mengelola produk dan layanan baru ini disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari masalah regulasi sampai dengan masalah internal seperti sistem nilai dan iklim kerja organisasi yang dapat dijadikan sebagai pendorong inovasi di perusahaan.

Konsep nilai-nilai Islam dalam kegiatan ekonomi dan kehidupan kerja profesional semakin mendapatkan tempat eksklusif semenjak prestasi dan pertumbuhan perbankan berbasis syariah yang sangat cepat menyebar hampir di seluruh dunia. Perhatian peneliti dan akademisi yang mempelajari implementasi nilai-nilai Islam dalam kerangka bisnis dan ekonomi kemudian mulai diarahkan pada riset-riset perbankan syariah baik dari sisi manajemen maupun perilaku

¹ Macmud A dan Rukmana, *Bank Syariah, Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2011).

organisasi. Selama hampir 10 tahun terakhir, riset mengenai nilai-nilai Islam, budaya Islam, dan hukum Islam terutama dalam konteks organisasi bisnis melalui pendekatan empiris telah memperlihatkan besarnya perhatian, khususnya mengenai topik etika dan nilai Islam dalam kegiatan ekonomi.

Islam pada tahap awal perkembangannya merupakan agama yang memosisikan dirinya sebagai kekuatan utama untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan ekonomi melalui perdagangan. Pandangan Islam tentang perdagangan dan kerja, didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang kondisi sosial dan ekonomi yang diperlukan yang dianggap penting dalam memperkuat landasan iman yang baru dan negara yang kuat dari sisi ekonomi. Dalam pemikiran awal Islam, perdagangan dipandang sebagai instrumen untuk mewujudkan tujuan agama, politik, sosial dan ekonomi. Artinya, keterlibatan dan partisipasi dalam kegiatan ekonomi tidak hanya dianggap sebagai panggilan Tuhan, tetapi juga sebagai sarana untuk mempertahankan perkembangan dan kesejahteraan masyarakat.²

Terminologi tentang etika sendiri telah digunakan dalam al-Qur'an sebagai *khuluq* [68:4].³ Al-Qur'an juga menggunakan berbagai macam istilah untuk menggambarkan konsep kebaikan seperti: *khair* (kebaikan), *birr* (kebajikan), *qist* (equity), *'adil* (keseimbangan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan kanan), *ma' ruf* (diketahui dan disetujui), dan *taqwa* (kesalehan).⁴ Sementara itu, *Islamic work ethics* sebagai sebuah konsep litelatur ilmiah, pertama kali dikembangkan oleh Ali et al., (1988) sebagai kelanjutan dari meluasnya kajian *Protestant Work Ethics* (PWE) di tahun 1980-an. Etika kerja dalam konteks agama lebih banyak dilakukan di negara Barat, bahkan, sebagian besar penelitian ini menggunakan

²Abbas J Ali dan Abdullah Al-Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management* 15.1 (2008): 5-19

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٦٨﴾

Artinya: "Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung". (Q.S. Al Qalam [68]: 4).

⁴Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, dkk, "Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan)", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4.6 (Oct 2012): 772-779.

Protestant Work Ethic (PWE) berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Max Weber.⁵

Model *Protestant Work Ethic* (PWE) dikembangkan dengan mengkonstruksi hubungan antara nilai Protestan dan kapitalisme, sebuah ide yang telah berulang kali diperdebatkan dalam filsafat, teologi dan ekonomi. Ketika evolusi etika kerja berkembang di dunia Barat, yang menggambarkan sifat masyarakat Eropa dan nilai-nilai dan keyakinan masyarakat Eropa, maka tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat di negara lain memiliki nilai-nilai dan etika yang berbeda. Penerapan model yang didasarkan pada unsur-unsur ini mungkin tidak relevan pada negara non-Barat, terutama pada masyarakat yang memiliki keyakinan agama lain. Islam, misalnya, memiliki konsep sendiri etik yang berasal dari al-Qur'an dan Hadits. Islam memberikan landasan ideologis untuk berbagai atribut pribadi yang mempromosikan pembangunan ekonomi.⁶ Dalam konteks perbedaan inilah, upaya untuk menggali etika kerja dari berbagai perspektif agama lain diperlukan sesuai dengan nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh masyarakat suatu negara.

Menurut Ali, tidak seperti etika kerja dalam Yudaisme dan Kristen yang berkembang pesat di dunia Barat, kajian mengenai etika kerja Islam cenderung banyak disalahpahami atau diabaikan dalam penelitian manajemen dan organisasi. Hal ini karena akademisi dan peneliti manajemen tidak memiliki kesiapan untuk mempelajari kekayaan literatur dalam Islam yang berkaitan dengan bisnis dan organisasi. Meski demikian, dalam periode sepuluh tahun terakhir, ada peningkatan yang cukup signifikan pada kajian mengenai etika kerja Islam dalam berbagai publikasi laporan penelitian di berbagai jurnal internasional⁷.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya mengaitkan etika kerja Islam dengan perilaku organisasi dan manajemen secara umum. Yesil⁸ mencatat, studi sebelumnya melihat peran etika kerja Islam dapat berimplikasi pada praktek manajemen sumber daya manusia, kinerja individu seperti perubahan, komitmen,

⁵ D.A. Yousef. "Islamic work ethic. A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, 30 (2), (2001): 152-165.

⁶ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

⁷ Abbas J Ali dan Abdullah Al-Owaidan, "Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management", 15.1 (2008): 5-19.

⁸ Salih Yesil, et.al, "An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace", *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4.11 (Nov 2012): 612-624.

kepuasan kerja dan *turnover* (seperti Haroon et al⁹; Mohamed et al¹⁰), inovasi (Awan dan Akram¹¹ dan Kumar dan Rose¹²) dan persepsi keadilan (Rohman dan Hasan¹³). Secara umum, implikasi etika kerja Islam pada inovasi dan persepsi keadilan belum mendapatkan perhatian yang intensif sehingga diperlukan sebuah pembuktian empiris untuk menutupi gap yang masih ada pada kajian etika kerja Islam dalam kaitannya dengan inovasi dan persepsi keadilan karyawan. Bertitik tolak pada uraian tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah wawasan baru mengenai etika kerja Islam dalam perspektif Indonesia, sekaligus mengeksplorasi hubungan antara etika kerja Islam dengan inovasi dan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan perbankan syariah.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan memperluas model pengukuran etika kerja Islam dan mengeksplorasi hubungan etika kerja Islam dengan inovasi dan persepsi keadilan. Informasi yang dikemukakan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Data dan informasi mengenai :
 - a. Identifikasi mengenai etika kerja Islam di sektor perbankan syariah
 - b. Tingkat inovasi organisasi di sektor perbankan syariah
 - c. Persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan perbankan syariah
2. Mengalisis dan menjelaskan :
 - a. Hubungan antara etika kerja Islam dengan inovasi organisasi
 - b. Hubungan antara etika kerja Islam dengan persepsi keadilan

⁹ M. Haroon, et.al. "The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan", *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), (2012): 6-12

¹⁰ N. Mohamed, et.al, "Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia", *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), (2010): 13-23

¹¹ K. Z. Awan, "The Relationship between Islamic Work Ethics and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role", *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), (2012): 34-48

¹² Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93; Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability", *Cross Cultural Management*, 19.2 (2012): 142-165

¹³ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

3. Memberikan rekomendasi dalam bentuk :
 - a. Mengembangkan wawasan dan konsep penelitian pada topik etika kerja Islam yang relatif terbatas di teliti, khususnya di Indonesia.
 - b. Rekomendasi bagi pihak perbankan syariah dalam upaya meningkatkan inovasi dan persepsi keadilan melalui etika kerja Islam.
 - c. Saran bagi penelitian lanjutan yang meneliti masalah serupa.

1.3. Rumusan Masalah

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja aspek-aspek etika kerja Islam yang relevan? Bagaimana tingkat inovasi perbankan syariah? Bagaimana persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan perbankan syariah?
2. Apakah etika kerja Islam berhubungan dengan inovasi organisasi dan persepsi keadilan yang dirasakan karyawan ?
3. Apa implikasi praktis dan rekomendasi yang dapat diberikan pada pihak manajemen dan penelitian lanjutan terkait etika kerja Islam, inovasi dan persepsi keadilan di masa depan ?

1.4. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki dua kontribusi penting, dari sisi teoritis maupun praktis. Pada sisi teoritis, penelitian ini berupaya melakukan identifikasi dan validasi ulang dari skala etika kerja Islam yang relevan di sektor perbankan Indonesia, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi model pengukuran etika kerja Islam, khususnya di sektor perbankan syariah Indonesia. Kontribusi kedua adalah eksplorasi dari dampak etika kerja Islam dalam bentuk integritas, kreativitas, tanggung jawab pekerjaan dan standar yang tinggi, sikap diterima secara moral dan perilaku dalam karyawan. Kemudian bagaimana semua faktor ini berkontribusi pada kapabilitas inovasi perbankan syariah dan keadilan organisasi yang dirasakan karyawan. Pada tataran teoritis, riset ini akan memberikan pengayaan dan integrasi teori etika kerja Islam dengan

teori keadilan. Pada tataran praktis, implikasinya adalah perusahaan dapat melakukan perbaikan kebijakan dalam upaya meningkatkan inovasi di perusahaan.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Etika mengatur apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan, baik dan buruk, dalam konteks ini, etika Islam merujuk pada al-Qur'an dan Hadits. Hal ini dapat mempengaruhi bisnis melalui cara yang berbeda seperti meningkatkan efektivitas dan efisiensi; menyebabkan integritas; menjauhkan diri dari kecurangan dan kebohongan; mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan; memberikan perhatian yang lebih baik pada karyawan dan hak-hak mereka; menyebabkan konsultasi dan kerjasama yang konsisten; membuat inisiatif; dan menyebabkan kualitas yang lebih baik.¹⁴

Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan berkonsultasi dalam rangka untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.¹⁵ Kerja keras dipandang sebagai suatu kebajikan, dan orang-orang yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dalam hidup. Sebaliknya, tidak bekerja keras terlihat menyebabkan kegagalan dalam hidup. Nilai kerja dalam etika kerja Islam berasal dari niat yang menyertainya dan hasil pekerjaan.¹⁶

Ali pun menegaskan bahwa *Islamic Work Ethics* (IWE) ini dibangun di atas empat prinsip: usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Ia lebih lanjut menegaskan bahwa empat prinsip ini secara kolektif menginspirasi kontrak sosial dan memicu lebih fokus pada pemenuhan tugas-tugas organisasi besar. Sedangkan nilai-nilai Islam seperti kesetaraan, akuntabilitas, konsultasi, kebaikan, kepercayaan, menghormati janji-janji (komitmen), ketulusan, keadilan, kerja keras, kerendahan hati, universalisme, konsensus, disiplin diri, ketekunan dan kerja sama yang erat dengan sepatutnya mencapai keunggulan dan keberhasilan untuk bekerja dan manusia perilaku yang

¹⁴ S.A. Abuznaid, "Business ethics in Islam: the glaring gap in practice", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2.4 (2009): 278-288

¹⁵ D.A. Yousef, "Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change", *Human Relations*, Vol. 53 (4), (2000): 513- 37

¹⁶ *Ibid*

telah disebutkan dalam al-Qur'an dan ucapan dan perilaku Nabi Muhammad SAW.¹⁷

Inovasi dapat dianggap sebagai suatu proses, sebuah hasil, atau keduanya, dan berbagai jenis inovasi telah dibedakan. Inovasi merupakan kemampuan untuk menghasilkan keuangan sumber daya melalui kemampuan penciptaan kekayaan dan perubahan sumber daya bisnis.¹⁸ Inovasi organisasi dapat dinyatakan sebagai cara-cara baru kerja dapat diatur, dan dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mendorong dan mempromosikan keunggulan kompetitif. Kegiatan ini meliputi bagaimana organisasi, dan individu secara spesifik, mengelola proses kerja di berbagai bidang seperti hubungan pelanggan, kinerja karyawan, dalam proses produksi. Inti dari inovasi organisasi adalah kebutuhan untuk meningkatkan atau mengubah suatu produk, proses atau jasa. Inovasi berfokus pada perubahan, perbedaan, nilai tambah, pada produk (inovasi produk) maupun inovasi pada proses.

Van De Ven mendefinisikan inovasi sebagai "pengembangan dan implementasi ide-ide baru dengan orang-orang yang dari waktu ke waktu terlibat dalam transaksi dalam urutan kelembagaan". Definisi ini berfokus pada empat faktor dasar (ide-ide baru, orang-orang, transaksi dan konteks kelembagaan). Inovasi mengacu pada generasi, penerimaan, dan implementasi ide-ide baru, proses, produk, atau jasa.¹⁹

Inovasi organisasi adalah salah satu persyaratan yang paling penting bagi organisasi untuk bertahan hidup di dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan untuk berinovasi. Nilai *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi.²⁰ Abbasi et al.²¹ mencatat bahwa

¹⁷ Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *The Journal of Management Development* 29.1 (2010): 79-93.

¹⁸ A. Filippetti, "Innovation modes and design as a source of innovation: a firm-level analysis", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 14 Iss: 1, (2011): 5 – 26.

¹⁹ Salih Yesil, et.al, "An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace", *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4.11 (Nov 2012): 612-624

²⁰ K. Z. Awan, "The Relationship between Islamic Work Ethics and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role", *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), (2012): 34-48; lihat juga Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93; Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "The

mengintegrasikan *Islamic Work Ethics* (IWE) nilai ke dalam organisasi-organisasi dapat membantu organisasi untuk lebih memanfaatkan sumber daya manusia. Nilai *Islamic Work Ethics* (IWE) manajer mendorong kerja keras, kreativitas, kejujuran, komitmen terhadap tugas dan organisasi, dan hubungan manusia yang baik. Jalil dkk.²² menyatakan bahwa internalisasi praktek etika Islam memperkuat kualitas tertentu seperti kejujuran, kepercayaan, solidaritas, loyalitas dan fleksibilitas. Dalam konteks yang sama, Kumar dan Rose²³ menyebutkan bahwa beberapa sikap positif yang berasal dari pelaksanaan *Islamic Work Ethics* (IWE) seperti kerja keras, komitmen, dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerjasama dan keadilan di tempat kerja. Nilai-nilai ini bersama-sama memiliki potensi untuk meningkatkan kecenderungan organisasi untuk berinovasi.

Mendukung argumen teoritis, ada beberapa temuan empiris yang berkaitan dengan hubungan yang diusulkan. Sebagai contoh, Kumar dan Rose²⁴ menemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara nilai *Islamic Work Ethics* (IWE) dan kemampuan inovasi perusahaan. Dalam studi lain, *Islamic Work Ethics* (IWE) ditemukan berkaitan dengan inovasi organisasi;²⁵ demikian pula, Awan dan Akram²⁶ melaporkan bahwa *Islamic Work Ethics* (IWE) yang memiliki efek positif yang signifikan terhadap kemampuan inovasi dalam organisasi sektor publik, dan Yesil et al.²⁷ juga mendukung adanya hubungan positif *Islamic Work Ethics* (IWE) dengan inovasi dan kinerja organisasi. Berdasarkan argumen ini, hipotesis yang diajukan adalah :

impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability”, *Cross Cultural Management* 19.2 (2012): 142-165

²¹ Abdus Sattar Abbasi, et.al, “Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value”, *Science International* 24.4 (2012): 521-530.

²² Md Abdul Jalil, et. al, “Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations”, *Bisnis Internasional Research*, Vol. 3, No 4; 2010

²³ Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, “Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability”, *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93.

²⁴ Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, “Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability”, *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93; Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, “The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability”, *Cross Cultural Management* 19.2 (2012): 142-165

²⁵ Abdus Sattar Abbasi, et.al, “Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value”, *Science International* 24.4 (2012): 521-530.

²⁶ K. Z. Awan, “The Relationship between Islamic Work Ethics and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role”, *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), (2012): 34-48.

²⁷ Salih Yesil, et.al, “An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace”, *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4.11 (Nov 2012): 612-624.

H1: Etika kerja Islam berhubungan positif yang signifikan pada kapabilitas inovasi perbankan syariah

Keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang perlakuan yang adil oleh organisasi. Hal ini populer diterima bahwa keadilan organisasional terdiri dari tiga konstruk: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Cohen-Charash dan Spector²⁸; Cropanzano et al²⁹; Masterson et al.³⁰). Keadilan distributif berfokus pada keadilan organisasi seperti kompensasi dan promosi, sedangkan keadilan prosedural menekankan kewajaran proses dimana hasil yang dicapai, yaitu keadilan sarana dan prosedur dimana keputusan dibuat. Konstruk ketiga, keadilan interaksional menyangkut hubungan antar-pribadi dalam organisasi³¹.

Etika berkaitan erat dengan keadilan. Rokhman dan Hasan³² menjelaskan bahwa studi Etika terfokus pada individu dan bagaimana keyakinan mereka mempengaruhi persepsi mereka tentang organisasi. Penelitian tentang keadilan juga prihatin dengan situasi yang mempengaruhi persepsi individu dari organisasi.³³ Hubungan antara etos kerja dan keadilan telah dibahas dalam penelitian sebelumnya (misalnya Greenberg³⁴; Schminke et al³⁵). Greenberg³⁶ menemukan bahwa karyawan yang mengalami pemotongan gaji akan lebih

²⁸ Cohen-Charash, Y. & P. E. Spector, "The role of justice in organizations: a metaanalysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86. (2001)

²⁹ Russel Cropanzano, et.al, "The management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*. November (2007): 34-48.

³⁰ S.S. Masterson, "A trickle-down Model of Organizational Justice: Relating Employees and Customers Perceptions of and Reactions to Fairness", *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), (2001): 594-604.

³¹ Xinyan Wang, et.al, "The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange", *International Journal of Manpower* 31.6 (2010): 66-67

³² Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

³³ Marshall Schminke, "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.

³⁴ Jerald Greenberg, "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990): 561-568.

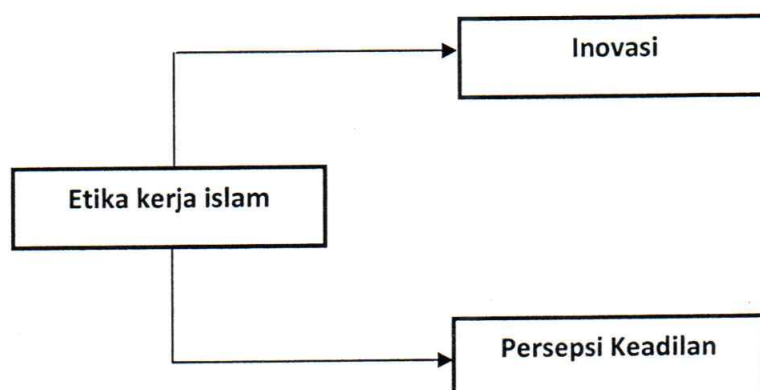
³⁵ Marshall Schminke, "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.

³⁶ Jerald Greenberg, "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990): 561-568.

mungkin untuk mencuri dari organisasi. Schminke et al.³⁷ menyatakan bahwa formalis etika lebih sensitif terhadap isu-isu keadilan prosedural, dan, di sisi lain, utilitarists etika (etika berbasis hasil) lebih sensitif terhadap isu-isu keadilan distributif. Lebih lanjut, Rokhman dan Hasan³⁸ melalui penelitian pada 370 orang pegawai dari 60 lembaga keuangan mikro di Jawa Tengah menemukan bahwa etika kerja islam memiliki hubungan positif dengan tiga aspek keadilan (distributif, prosedural, dan interaksional)³⁹.

Berdasarkan argumen ini, hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Etika kerja Islam berhubungan positif yang signifikan pada keadilan organisasi.



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi tiga konsep atau variabel yang terdiri dari etika kerja Islam, kapabilitas inovasi organisasi dan keadilan organisasi dalam konteks perbankan syariah.

³⁷ Marshall Schminke, "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.

³⁸ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

³⁹ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

1. Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai aturan moral yang membedakan tindakan yang tepat dan salah dalam konteks pekerjaan. Etika kerja Islam berasal dari al-Qur'an dan Hadist.
2. Kapabilitas inovasi organisasi merupakan tingkat keyakinan bahwa sektor perbankan memiliki kemampuan untuk membuat mengembangkan ide untuk meningkatkan penyediaan layanan publik atau penciptaan produk/layanan baru.
3. Keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai bagaimana perusahaan memperlakukan mereka secara adil baik dari sisi distribusi, prosedural dan interaksi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Berdasar latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang ada maka penelitian ini termasuk penelitian analitik *design cross sectional* yaitu penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses inferensial dimana variabel diteliti pada waktu yang bersamaan. Berdasarkan tingkat ekplanasinya, penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh pada variabel-variabel yang dihipotesiskan dalam model sehingga pendekatan yang digunakan adalah korelasional.

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian awal yang mengambil sampel sebanyak 83 orang karyawan pada dua Bank Syariah di Jakarta, PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), penelitian ini setidaknya dapat memberikan gambaran awal mengenai tingkat etika kerja Islam, persepsi keadilan, dan inovasi organisasi dan hubungan diantara variabel tersebut.

3.3. Operasionalisasi dan Pengukuran

1. Etika Kerja Islam diukur menggunakan 17 item dari instrument *Islamic work ethics* (IWE) yang dikembangkan oleh Ali.⁴⁰ Skala ini sendiri sudah digunakan di beberapa negara seperti Arab Saudi, UEA, Kuwait, Indonesia dan Pakistan, dan memberikan validitas dan reliabilitas yang relatif baik.
2. Kapabilitas inovasi diukur menggunakan skala lima item yang dikembangkan oleh Lin⁴¹ meliputi kemauan mencoba ide baru, mencoba cara baru, kreatif, memproduksi layanan baru, dan kemauan menerima risiko.

⁴⁰Abbas J Ali dan Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management* 15.1 (2008): 5-19

⁴¹ Chien-Huang Lin, et.al, "The innovativeness effect of market orientation and learning orientation on business performance", *International Journal of Manpower*, Vol. 29 Iss: 8, (2008): 752 – 772

3. Keadilan Organisasi diukur menggunakan skala 12-item yang dikembangkan oleh Blakely, *et.al.*⁴² Skala ini mengukur persepsi kewajaran alokasi sumber daya, keadilan prosedur dalam pengambilan keputusan dan kualitas interaksi karyawan dengan atasan dan rekan kerja dalam organisasi mereka.

3.4. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pertumbuhan, orientasi kewirausahaan, peran atau dukungan pemerintah dan perbankan melalui frekuensi jawaban dan persentasi. Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

3.5. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebar. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

⁴² Gerald L Blakely, *et.al.*, "The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Business and Psychology* 20.2 (Winter 2005): 259.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas Struktur dan Reliabilitas

4.1.1. Etika Kerja Islam diukur menggunakan 17 item dari instrumen *Islamic work ethics* (IWE) yang dikembangkan oleh Ali.⁴³ Skala ini sendiri sudah digunakan di beberapa negara seperti Arab Saudi, UEA, Kuwait, Indonesia dan Pakistan, dan memberikan validitas dan reliabilitas yang relatif baik.

Validitas struktur menggunakan pendekatan keandalan (reliabilitas) dengan koefisien Cronbach Alpha dan *Eksploratory Factor Analysis* (EFA) menggunakan analisis komponen utama dan rotasi varimax untuk menguji struktur faktor yang mendasari data. Prinsip yang digunakan analisis factor adalah mengelompokkan data berdasarkan interkorelasi antar butir. Parameter pertama adalah dengan memperhatikan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang lebih besar dari 0.60 dianggap sudah cukup baik. Kedua adalah dengan memperhatikan nilai *Bartlett test of sphericity*, yaitu uji statistic untuk menguji korelasi antar butir yang dapat membentuk satu faktor. Ketiga adalah dengan memperhatikan nilai muatan faktor (*loading factor*), yaitu sebuah butir / item dinyatakan merupakan pembentuk factor jika nilai korelasinya lebih besar sama dengan (\geq) 0,5.⁴⁴

Hasil uji validitas struktur pada variabel *Islamic Work Ethics* (IWE) mengeliminasi dua item yang dianggap tidak memiliki validitas struktur yang memadai (*loading factor* < 0.5) sehingga menyisakan 15 item dari 17 item pada skala awal.

Berdasarkan tampilan output pada Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA* (KMO-MSA) sebesar 0,796 sudah menunjukkan bahwa syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi. Kedua, nilai *Sig Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000. Nilai ini menandakan bahwa

⁴³ Abbas J Ali dan Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management* 15.1 (2008): 5-19

⁴⁴ Hair, dkk, *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2006).

faktor pembentuk variabel sudah cukup baik sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan.

Melalui nilai total *variance explained* diketahui bahwa lima belas item yang digunakan bersifat multidimensi dengan kemampuan menjelaskan 65.27% dari keseluruhan konstruk etika kerja Islam. Dapat disimpulkan bahwa melalui analisis faktor berhasil dibuktikan bahwa 15 item atau butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Islamic Work Ethics* (IWE) terbukti valid dan dapat dikelompokkan menjadi 4 faktor / komponen.

Tabel 4.1. Validitas Struktur dan Keandalan Skala IWE

No Item	Pernyataan	std. Loading	Faktor
iwe1	Kemalasan	.840	Faktor 3
iwe2	Dedikasi	.797	
iwe3	Bekerja dengan baik	.704	
Cronbach Alpha (a) = 0.781			
iwe4	Kemurahan hati	.835	Faktor 4
iwe5	Kebutuhan pribadi	.675	
Cronbach Alpha (a) = 0.683			
iwe6	Bekerja sesuai kemampuan	.669	Faktor 2
iwe7	Pertumbuhan pribadi	.636	
iwe9	Manfaat masyarakat	.733	
iwe10	Kerjasama	.812	
Cronbach Alpha (a) = 0.771			
iwe8	Makna kerja	.560	Faktor 1
iwe11	Kontrol sikap dan perilaku	.625	
iwe12	Kreativitas	.609	
iwe13	Karir	.623	
iwe14	Kemandirian	.856	
iwe15	Kesuksesan kerja	.714	
Cronbach Alpha (a) = 0.824			
Kaiser-Meyer-Olkin MSA		.796	
Bartlett's Test of Sphericity (sig)		.000	
Total Variance Explained		65.27	

Sumber : data primer, diolah (2015)

Sejalan dengan *Total Variance Explained* yang memperlihatkan konstruk dikelompokkan menjadi empat faktor, hasil rotasi faktor juga

menemukan bahwa item-item yang digunakan telah membentuk 4 faktor / komponen dengan nilai koefisien bobot faktor lebih besar dari 0.50. Hal ini mengindikasikan bahwa lima belas item yang digunakan sudah memenuhi syarat validitas yang baik.

Nilai koefisien Cronbach Alpha pada tampilan output menunjukkan bahwa tiga faktor sudah memenuhi keandalan yang baik ($CA > 0.70$), sedangkan 1 faktor yang terdiri dari dua butir pertanyaan yaitu IWE4 dan IWE5 hanya memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha sebesar 0.683. Rendahnya angka Cronbach Alpha pada faktor ini disebabkan karena jumlah ítem yang terbatas yaitu berjumlah 2 sehingga belum memadai dari sisi keandalan yaitu lebih besar atau sama dengan 0,70. Atas keterbatasan jumlah ítem ini, faktor 2 tetap dimasukkan dalam model pengukuran.

Setelah pembentukan struktur, maka selanjutnya adalah melakukan penamaan faktor sesuai dengan ítem. Faktor 3 kemudian dirubah menjadi "Kerja Keras", faktor 4 menjadi "Nilai diri", Faktor 2 menjadi "Pertumbuhan Pribadi" dan Faktor 1 menjadi "Nilai Organisasi".

- 4.1.2. Kapabilitas inovasi diukur menggunakan skala lima item yang dikembangkan oleh Lin⁴⁵ meliputi kemauan mencoba ide baru, mencoba cara baru, kreatif, memproduksi layanan baru, dan kemauan menerima risiko.

Hasil uji validitas struktur pada variabel inovasi mengeliminasi satu item yang dianggap tidak memiliki validitas struktur yang memadai (*loading factor* < 0.5) sehingga menyisakan 12 item dari 13 item pada skala awal. Berdasarkan tampilan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA* (KMO-MSA) sebesar 0,811 sudah menunjukkan bahwa syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi. Kedua, nilai *Sig Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor

⁴⁵ Chien-Huang Lin, et.al, "The innovativeness effect of market orientation and learning orientation on business performance", *International Journal of Manpower*, Vol. 29 Iss: 8, (2008): 752 – 772

pembentuk variabel sudah cukup baik sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan.

Melalui nilai total *variance explained* diketahui bahwa dua belas item yang digunakan bersifat multidimensi dengan kemampuan menjelaskan 69.29% dari keseluruhan konstruk inovasi. Dapat disimpulkan bahwa melalui analisis faktor berhasil dibuktikan bahwa 12 item atau butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel inovasi terbukti valid dan dapat dikelompokkan menjadi 3 faktor / komponen.

**Tabel 4.2. Validitas Struktur dan Keandalan
Skala Kapabilitas Inovasi**

No item	Pernyataan	std.loading	Faktor
ino1	Mengutarakan ide	.719	Faktor 3
ino2	Menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri	.599	
ino8	Berbagi pengetahuan	.807	
ino9	Menerima masukan	.685	
ino10	Kreatif	.778	
ino11	Penciptaan hal baru	.821	
Cronbach Alpha = 0.882			
ino7	Ketersediaan dana LITBANG	.803	Faktor 4
ino12	Adaptasi teknologi	.799	
ino13	Memiliki divisi LITBANG aktif	.804	
Cronbach Alpha = 0.819			
ino3	Berani mengambil risiko	.843	Faktor 3
ino4	Keunikan produk/jasa	.678	
ino6	Produk/jasa berbeda	.610	
Cronbach Alpha = 0.702			
Kaiser-Meyer-Olkin MSA		.811	
Bartlett's Test of Sphericity (sig)		.000	
Total variance explained		69.29	

Sumber : data primer, diolah (2015)

Sejalan dengan *Total Variance Explained* yang memperlihatkan konstruk dikelompokkan menjadi tiga faktor, hasil rotasi faktor juga menemukan bahwa item-item yang digunakan telah membentuk 3 faktor / komponen dengan nilai koefisien bobot faktor lebih besar dari 0.50. Hal

ini mengindikasikan bahwa lima belas item yang digunakan sudah memenuhi syarat validitas yang baik.

Nilai koefisien Cronbach Alpha pada tampilan output menunjukkan bahwa tiga faktor sudah memenuhi keandalan yang baik ($CA > 0.70$). Setelah pembentukan struktur, maka selanjutnya adalah melakukan penamaan faktor sesuai dengan item. Faktor 1 kemudian dirubah menjadi “Keterbukaan Ide Baru”, faktor 2 menjadi “Sarana Inovasi”, Faktor 3 menjadi “Produk dan Jasa Baru/Unik”.

- 4.1.3. Keadilan Organisasi diukur menggunakan skala 12-item yang dikembangkan oleh Blakely, *et.al.*⁴⁶ Skala ini mengukur persepsi kewajaran alokasi sumber daya, keadilan prosedur dalam pengambilan keputusan dan kualitas interaksi karyawan dengan atasan dan rekan kerja dalam organisasi mereka.

Hasil uji validitas struktur pada variabel keadilan organisasi menemukan seluruh item memiliki validitas struktur yang memadai (loading factor < 0.5) sehingga seluruh item yang dipergunakan dalam skala awal dapat dipergunakan.. Berdasarkan tampilan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin MSA* (KMO-MSA) sebesar 0,873 sudah menunjukkan bahwa syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi. Kedua, nilai *Sig Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah cukup baik sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan.

Melalui nilai total *variance explained* diketahui bahwa lima belas item yang digunakan bersifat multidimensi dengan kemampuan menjelaskan 65.94% dari keseluruhan konstruk keadilan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui analisis faktor berhasil dibuktikan bahwa 15 item atau butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan organisasi terbukti valid dan dapat dikelompokkan menjadi 3 faktor / komponen.

⁴⁶ Gerald L Blakely, *et.al.*, “The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal of Business and Psychology* 20.2 (Winter 2005): 259.

**Tabel 4.3. Validitas Struktur dan Keandalan
Skala Keadilan Organisasi**

No item	Pernyataan	std.loading	Faktor
adil4	Keadilan promosi jabatan	.738	Faktor 1
adil5	Beban kerja	.739	
adil6	Pengambilan keputusan	.662	
adil11	Penjelasan mengenai keputusan	.681	
adil12	Perlakuan hormat atasan	.690	
adil13	Penjelasan mengenai promosi	.752	
adil14	Konseling karir	.763	
Cronbach Alpha = 0.907			
adil1	Jadwal kerja	.619	Faktor 2
adil8	Kejelasan indikator kinerja	.689	
adil9	Promosi berdasarkan kinerja	.712	
adil15	Perlakuan rekan	.743	
Cronbach Alpha = 0.845			
adil2	Reward	.595	Faktor 3
adil3	Perbedaan reward berdasarkan prestasi	.774	
adil7	Pekerjaan sesuai keahlian	.666	
adil10	Mekanisme keberatan	.608	
Cronbach Alpha = 0.694			
Kaiser-Meyer-Olkin MSA		.873	
Bartlett's Test of Sphericity (sig)		.000	
Total variance explained		65.942	

Sumber : data primer, diolah (2015)

Total Variance Explained yang memperlihatkan konstruk dikelompokkan menjadi tiga faktor, dengan hasil rotasi faktor memperlihatkan bahwa seluruh item yang digunakan telah membentuk 3 faktor / komponen dengan nilai koefisien bobot faktor lebih besar dari 0.50. Hal ini mengindikasikan bahwa lima belas item yang digunakan sudah memenuhi syarat validitas yang baik.

Nilai koefisien Cronbach Alpha pada tampilan output menunjukkan bahwa dua faktor sudah memenuhi keandalan yang baik, yaitu faktor 1 dan faktor 2 (CA > 0.70). Sedangkan satu faktor yaitu faktor 3 masih memiliki koefisien Cronbach Alpha kurang dari 0.70. Setelah pembentukan struktur, maka selanjutnya adalah melakukan penamaan faktor sesuai dengan item. Faktor 1 kemudian dirubah menjadi "keadilan

prosedural”, faktor 2 menjadi “kualitas interaksi”, Faktor 3 menjadi “alokasi sumber daya”.

Tabel 4.4. Pengelompokan Item, Komponen dan Kode Variabel

Komponen	Indikator	No item	Kode
1	Kerja keras	1,2,3	KK
2	Nilai diri	4,5	ND
3	Pertumbuhan pribadi	6,7,9,10	PP
4	Nilai organisasi	8,11,12	NO
Komponen			
1	Keterbukaan Ide baru	1,2,8,9,10,11	IDE
2	Sarana inovasi	7,12,13	SAR
3	Produk/jasa baru dan unik	3,4,6	PROD
Komponen			
1	Keadilan prosedural	4,5,6,11,12,13,14	KP
2	Interaksi	1,8,9,15	INT
3	Alokasi sumber daya	2,3,7,10	ALO

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Deskripsi Responden

Studi awal penelitian ini dilakukan di dua Bank Syariah di Jakarta yaitu PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) yaitu kantor cabang Pondok Gede, Bekasi; kantor cabang Gatot Subroto, Jakarta Selatan; dan kantor cabang Depok, Jawa Barat. Kedua adalah PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), kantor cabang Depok, Jawa Barat; dan kantor cabang Pluit, Jakarta Utara. Sebanyak 83 orang karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini. Alokasi karakteristik responden selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Alokasi Responden

	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
Tidak Menjawab	1	1.20
Laki-Laki	51	61.45
Wanita	31	37.35
Pendidikan		
Tidak Menjawab	2	2.41
Diploma	8	9.64
S1	72	86.75
S2	1	1.20
Usia		
Tidak Menjawab	3	3.61
< 25 tahun	13	15.66
26 - 35 tahun	56	67.47
> 36 tahun	11	13.25
Masa Kerja		
< 3 tahun	41	49.40
3 - 8 tahun	31	37.35
> 8 tahun	11	13.25

Sumber : data primer, diolah (2015)

Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 61.45% laki-laki dan 37.35% wanita, dan sisanya 1 orang (1.20%) tidak menjawab. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Strata-1 yaitu berjumlah 72 orang (86.75%), 8 orang (9.64%) berpendidikan Diploma III, 1 orang (1.20%) berpendidikan Strata-2, dan 2 orang (2.41%) tidak menjawab.

Berdasarkan usia, sebanyak 56 orang responden (67.47%) berusia antara 26 – 35 tahun, 13 orang (15.66%) berusia kurang dari 25 tahun, 11 orang (13.25%) berusia di atas 36 tahun, dan 3 orang (3.61%) tidak menjawab. Masa kerja responden dikelompokkan menjadi tiga yaitu masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 41 orang (49.40%), 31 orang (37.35%) memiliki masa kerja 3 – 8 tahun, dan 11 orang (13.25%) memiliki masa kerja lebih dari 8 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Melalui analisis deskriptif diperoleh gambaran jawaban responden pada masing-masing komponen dan item pertanyaan yang diajukan. Hasil jawaban responden berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa indikator yang memiliki respon tertinggi pada variabel etika kerja Islam adalah kerja keras (4.61), kemudian nilai diri (4.23), pertumbuhan pribadi (4.09) dan terakhir adalah nilai organisasi (3.88). Pada variabel inovasi, skor rerata tertinggi berada pada komponen keterbukaan ide baru (3.83). Kemudian sarana inovasi (3.45) dan terakhir adalah produk/jasa baru dan unik (3.37). Untuk variabel keadilan organisasi, komponen kualitas interaksi menempati urutan tertinggi dalam hal rerata skor yaitu sebesar 3.86, kemudian keadilan prosedural (3.65) dan terakhir adalah alokasi sumber daya (3.38).

Tabel 4.6. Deskripsi variabel

		N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KKE	Kerja keras	83	3.33	5.00	4.61	.44
NDE	Nilai diri	83	2.50	5.00	4.23	.64
PPR	Pertumbuhan pribadi	83	2.75	5.00	4.09	.53
NOR	Nilai organisasi	83	1.33	5.00	3.88	.69
IDE	Keterbukaan Ide baru	83	2.17	5.00	3.83	.59
SAR	Sarana inovasi	83	1.33	5.00	3.45	.70
PROD	Produk/jasa baru dan unik	83	2.00	5.00	3.37	.67
KP	Keadilan prosedural	83	1.29	5.00	3.65	.66
INT	Interaksi	83	2.50	5.00	3.86	.59
ALO	Alokasi sumber daya	83	2.00	4.50	3.38	.61

4.3. Analisis SEM PLS

4.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block* indikator.

Validitas Konvergen

Validitas konsep atau *concept validity* menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari pengukuran cocok dengan teori yang mendasari desain test. Hal ini dapat dinilai dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.⁴⁷ Validitas konvergen terpenuhi jika skor yang diperoleh dengan dua instrument berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi. Indikator yang memiliki validitas konvergen adalah memiliki *outer loading factor* di atas 0.70.⁴⁸ Hasil uji selanjutnya ditampilkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Outer Loading

Construct	Indicator	Mean	Loading	
	KKE	4.60	0.51	Valid
	NDE	4.23	0.66	Valid
	PPR	4.11	0.86	Valid
IWE	NOR	3.88	0.86	Valid
	IDE	3.83	0.85	Valid
	SAR	3.45	0.77	Valid
INOVASI	PROD	3.37	0.82	Valid
	KP	3.66	0.90	Valid
	INT	3.87	0.89	Valid
ADIL	ALO	3.40	0.78	Valid

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

⁴⁷ Uma Sekaran, *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. 3rd Edition. (John Willey & Sons Inc., 2000).

⁴⁸ Hair, dkk, *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2006), 145.

Melalui hasil analisis diatas terlihat bahwa pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading di atas 0.70 telah terpenuhi, dengan demikian semua indikator sebagai pengukur konstruk telah terbukti memiliki validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran setiap indikator lebih besar daripada konstruk lainnya, maka konstruk laten mampu memprediksi indikator lebih baik daripada konstruk lainnya. Artinya indikator yang digunakan untuk konstruk latennya tersebut dikatakan valid. Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk secara tepat hanya mengukur konstruk yang hendak diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* dapat menggunakan pendekatan *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya dan menggunakan akar dari *average variance extracted* (AVE). Berikut hasil evaluasi *cross loading* untuk konstruk kepemimpinan dan keterikatan kerja yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Cross-loading

Scale Items	IWE	INOVASI	ADIL
KKE	0.51	0.20	0.02
NDE	0.66	0.31	0.10
PPR	0.86	0.53	0.34
NOR	0.86	0.51	0.36
IDE	0.53	0.85	0.66
SAR	0.36	0.77	0.31
PROD	0.49	0.82	0.38
KP	0.27	0.46	0.90
INT	0.30	0.44	0.89
ALO	0.31	0.57	0.78

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* untuk indikator-indikator variabel, dilihat secara vertikal berada di atas nilai *cross loading* dari indikatornya. Dengan kata lain, bahwa nilai *cross loading* atau *loading factor* terbesar hanya pada indikator KKE, NDE, PPR, dan NOR terdapat pada kolom atau konstruk *Islamic Work Ethics* (IWE). Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan variabel Etika kerja Islam lebih baik dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian juga nilai *cross loading* untuk indikatornya untuk masing-masing variabel lainnya; IDE, SAR dan PROD yang merupakan indikator dari konstruk INOVASI juga memiliki *loading factor* tertinggi dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lainnya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Tabel 4.9. Hasil Akar AVE

Construct	AVE	Akar AVE
IWE	0.54	0.74
INOVASI	0.66	0.82
ADIL	0.74	0.86

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

Tabel 4.10. Hasil Korelasi Antar Variabel Laten

	IWE	INOVASI	ADIL
IWE	1		
INOVASI	0.575	1	
ADIL	0.344	0.573	1

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

Selanjutnya, hasil uji akar dari AVE menunjukkan bahwa seluruh akar kuadrat dari konstruk memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indikator yang digunakan sudah memenuhi validitas diskriminan.

Reliabilitas

Sala satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah melalui composite reliability. Variabel dinyatakan reliable jika composite reliability memiliki nilai di atas 0.70. Hasil pengujian reliabilitas selanjutnya ditampilkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Construct	Composite Reliability	AVE	Cronbach Alpha
IWE	0.82	0.54	0.73
INOVASI	0.86	0.66	0.75
ADIL	0.89	0.74	0.82

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

Hasil output *Composite Reliability* seluruhnya memiliki nilai di atas 0.70. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

4.3.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R^2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q^2 predictive relevance untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Formula untuk pengujian Q^2 Predictive relevance adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2).$$

Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blinfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.⁴⁹

Persamaan pertama yaitu model hubungan etika kerja Islam (IWE) dengan inovasi (INOVASI) memberikan nilai R square sebesar sebesar

⁴⁹ Hair, dkk, *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2006).

0.331. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa etika kerja Islam mampu menjelaskan variasi inovasi sebesar 33.10%.

Persamaan kedua adalah hubungan etika kerja Islam dengan keadilan organisasi (ADIL) memberikan nilai R Square sebesar 0.118 yang mengindikasikan 11.80% variasi keadilan organisasi mampu dijelaskan oleh etika kerja Islam.

Berdasarkan dua nilai R square tersebut, maka Q^2 predictive relevance untuk model structural dapat dihitung sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.331)(1 - 0.118)$$

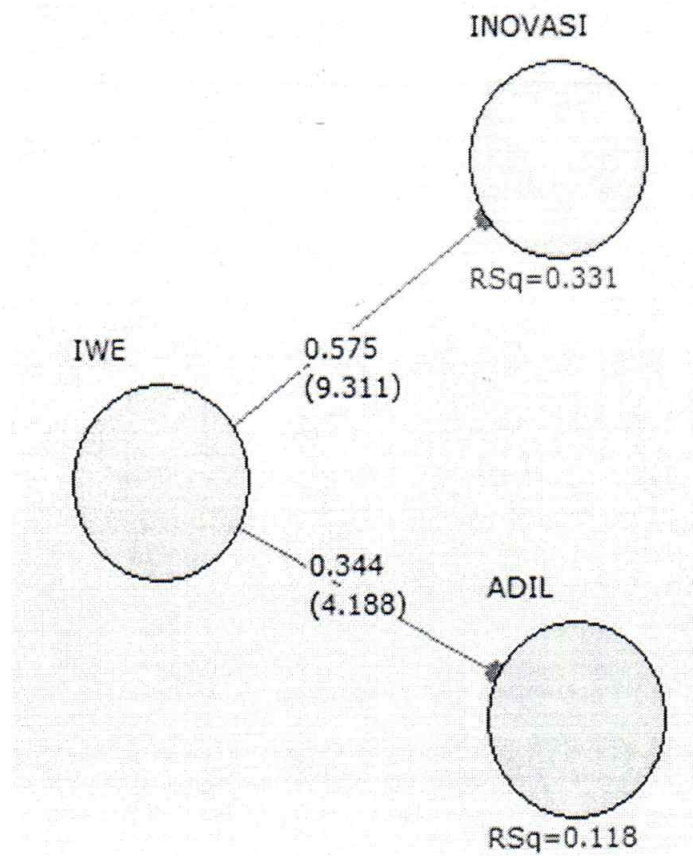
$$Q^2 = 1 - (0.669)(0.882)$$

$$Q^2 = 0.410$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.410 atau nilai prediksi relevan model adalah sebesar 41%. Nilai *predictive relevance* sebesar 41% ini merupakan nilai prediksi dalam kategori tinggi/besar.⁵⁰ Selanjutnya, model structural yang dievaluasi dalam penelitian ini terdiri dari 2 koefisien parameter jalur hubungan antara eksogen terhadap endogen seperti ditampilkan dalam grafik dan tabel berikut ini :

⁵⁰ Hair, dkk, *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2006).

Gambar 4.1. Model Struktural



Tabel 4.12. Hasil Model Struktural

	Entire Sample	Mean of	Standard error	T- Statistic
IWE->INOVASI	0.575	0.581	0.062	9.311
IWE->ADIL	0.344	0.368	0.082	4.188

Sumber : data primer, diolah dengan VPLS

4.3.3. Uji Hipotesis

Hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hubungan Etika Kerja Islam dengan Inovasi

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \gamma_1 = 0$: Tidak ada hubungan Etika kerja Islam dengan Inovasi

$H_1 : \gamma_1 \neq 0$: Etika Kerja Islam berhubungan dengan Inovasi

Hasil Perhitungan :

Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara etika kerja Islam (IWE) dengan inovasi sebesar 0.575 dengan nilai T-statistik 6.311 > 1.96 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H_1 yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator-indikator etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi pada Perbankan Syariah. Nilai koefisien positif ini menandakan bahwa semakin baik etika kerja Islam dijalankan maka akan berimplikasi pada semakin baiknya inovasi organisasi.

b. Hubungan Etika Kerja Islam dengan Keadilan

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \gamma_2 = 0$: Tidak ada hubungan Etika Kerja Islam dengan persepsi keadilan

$H_1 : \gamma_2 \neq 0$: ada hubungan Etika Kerja Islam dengan persepsi keadilan

Hasil Perhitungan :

Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan Etika Kerja Islam dengan persepsi keadilan sebesar 0.344 dengan nilai T-statistik 4.188 > 1.96 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Nilai tersebut diperoleh sudah memenuhi syarat untuk penerimaan H_1 yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator-indikator etika kerja Islam (IWE) terbukti memiliki hubungan positif

dan signifikan dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh pegawai perbankan syariah.

4.4. Analisis Indeks

Skor indeks diperoleh dari skor rata-rata pada masing-masing komponen tersebut kemudian dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor Indeks} = \frac{\text{Skor rata - rata komponen}}{\text{Skor Maksimal (5)}} \times 100$$

Angka ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai tingkat persepsi responden berdasarkan butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Analisis faktor dijadikan dasar untuk menentukan pengelompokan butir pertanyaan sehingga skor rata-rata yang digunakan merupakan skor gabungan dari butir pertanyaan yang masuk dalam komponen/faktor pada masing-masing variabel yaitu etika kerja islam, kabalitas inovasi dan keadilan organisasi.

4.4.1. Indeks Kapabilitas Inovasi

Berdasarkan analisis faktor diketahui bahwa skala kapabilitas inovasi dikelompokkan menjadi tiga komponen meliputi keterbukaan ide baru, sarana/fasilitas inovasi, dan produk/jasa baru yang unik. Skor rata-rata jawaban responden pada masing-masing komponen tersebut ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Skor Indeks Kapabilitas Inovasi Organisasi

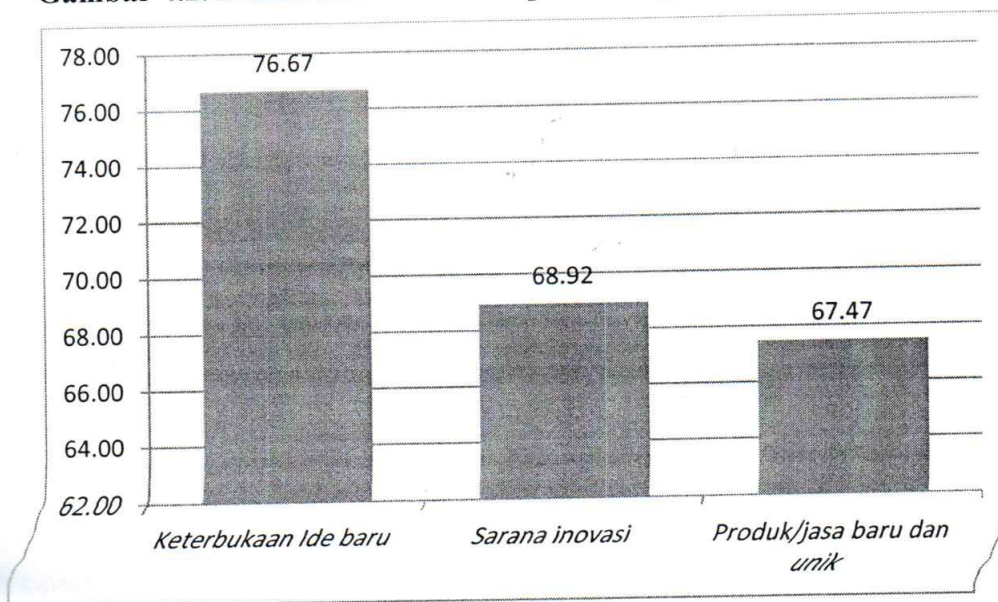
Komponen	Rata-rata	Indeks
Keterbukaan Ide baru	3.83	76.67
Sarana inovasi	3.45	68.92
Produk/jasa baru dan unik	3.37	67.47

Sumber : data primer, diolah (2015)

Skor indeks tertinggi pada tiga faktor yang berhasil divaliditasinya terletak pada keterbukaan ide baru (IDE) yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3.83 atau skor indeks 76.67. Di urutan kedua adalah sarana/fasilitas inovasi yang dimiliki

oleh organisasi, dengan skor rata-rata sebesar 3.45 atau indeks sebesar 68.92. Komponen terendah pada kabalitas inovasi terletak pada komponen produk/jasa baru dan unik yang dimiliki oleh organisasi, dengan skor rata-rata sebesar 3.37 atau indeks sebesar 67.47.

Gambar 4.2. Indeks Rata-rata Komponen Kapabilitas Inovasi



4.4.2. Indeks Persepsi Keadilan

Berdasarkan analisis faktor diketahui bahwa skala keadilan organisasi dikelompokkan menjadi tiga komponen meliputi keadilan prosedural, kualitas interaksi, dan kewajaran alokasi sumber daya. Skor rata-rata jawaban responden pada masing-masing komponen tersebut ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Skor Indeks Keadilan Organisasi

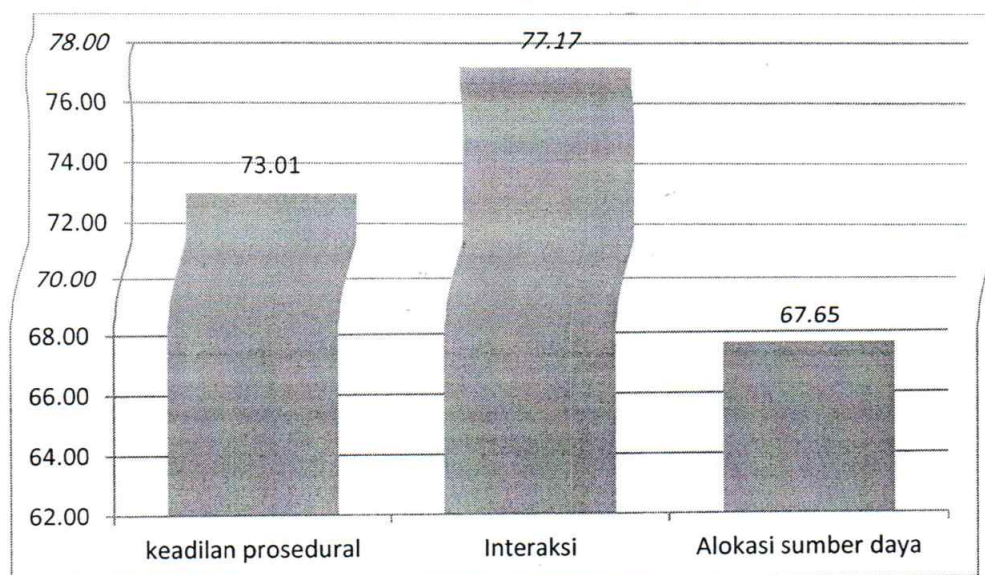
Komponen	Rata-rata	Indeks
keadilan prosedural	3.65	73.01
Interaksi	3.86	77.17
Alokasi sumber daya	3.38	67.65

Sumber : data primer, diolah (2015)

Skor indeks tertinggi pada tiga faktor yang berhasil divaliditasinya terletak pada kualitas interaksi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3.86 atau skor indeks 77.17.

Di urutan kedua adalah keadilan prosedural, kemudian terakhir adalah faktor kewajaran alokasi sumber daya perusahaan.

Gambar 4.3. Indeks Rata-rata Komponen Persepsi Keadilan Organisasi



4.4.3. Indeks Etika Kerja Islam

Analisis Indeks digunakan mengukur kekuatan tiap komponen pada etika kerja Islam. Berdasarkan analisis faktor, diketahui bahwa skala etika kerja Islam terdiri dari empat meliputi Kerja Keras (KK), Nilai diri (ND), Pertumbuhan Pribadi (PP) dan Nilai Organisasi (NO). Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa skor rata-rata pada masing-masing komponen adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15. Skor Indeks Etika kerja Islam

Komponen	Rata-rata	Indeks
Kerja Keras (KK)	4.61	92.13
Nilai Diri (ND)	4.23	84.58
Pertumbuhan Pribadi (PP)	4.09	81.75
Nilai Organisasi (NO)	3.88	77.59

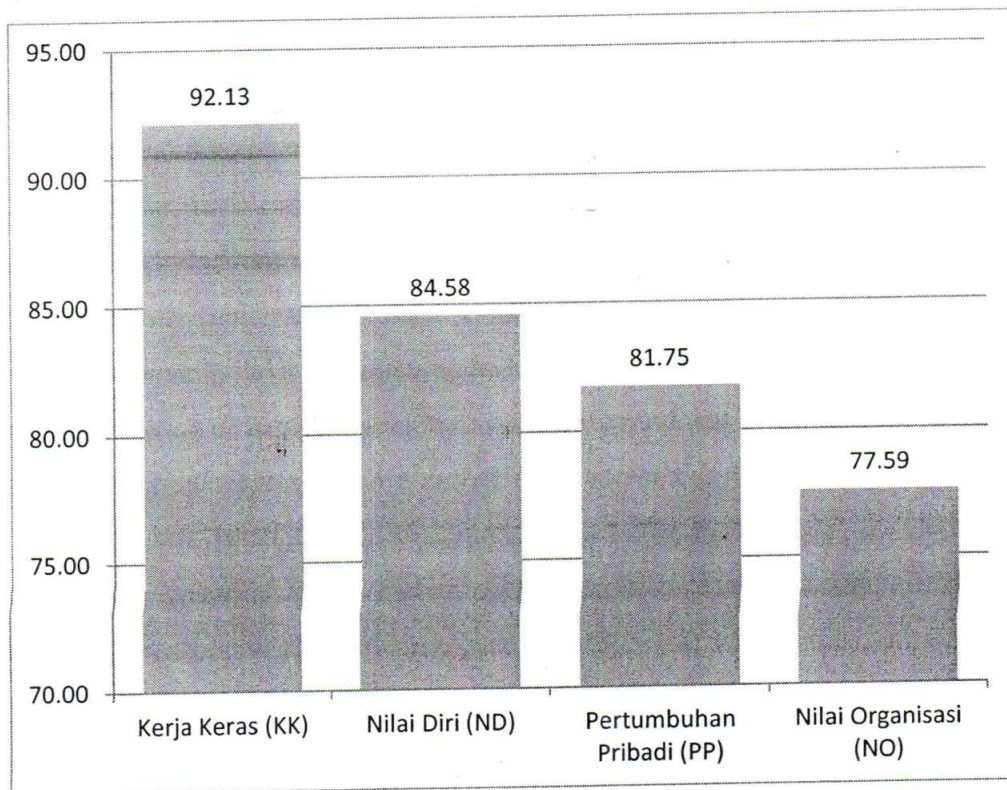
Sumber : data primer, diolah (2015)

Skor rata-rata pada komponen kerja keras (KK) adalah sebesar 4.61 atau memiliki indeks sebesar 92.13 dari skor maksimal yaitu 5. Nilai diri memiliki skor rata-rata sebesar 4.23 atau sebesar 84.58. Selanjutnya adalah pertumbuhan pribadi

(PP) memiliki skor rata-rata sebesar 4.09 dengan indeks sebesar 81.75 dan terakhir adalah nilai organisasi (NO) yang memiliki skor rata-rata sebesar 3.88 atau sebesar 77.59.

Tampilan data tersebut menunjukkan bahwa dari 15 item yang dikembangkan dalam skala etika kerja Islam, komponen kerja keras yang terdiri dari 3 butir pertanyaan merupakan komponen yang memiliki indeks tertinggi berdasarkan hasil jawaban responden. Komponen ini terdiri dari pandangan mengenai kemalasan, dedikasi dalam bekerja, dan kemauan untuk bekerja dengan baik. Komponen kedua adalah nilai diri. Komponen ini terdiri dari kemurahan hati dan kebutuhan pribadi merupakan komponen atau faktor yang memiliki indeks tertinggi kedua setelah kerja keras. Ketiga adalah pertumbuhan pribadi yang terdiri dari kemauan bekerja sesuai dengan kemampuan, pertumbuhan pribadi, kemanfaatan bagi masyarakat, dan bekerja sama merupakan komponen ketiga dengan nilai indeks sebesar 81.75. Komponen ke-empat yang memiliki indeks terendah adalah nilai organisasi yang terdiri dari makna kerja, kontrol sikap dan perilaku, kreativitas, karir, kemandirian dan kesuksesan kerja merupakan komponen terendah berdasarkan persepsi responden. Skor indeks pada komponen nilai organisasi ini adalah sebesar 77.59. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa dari empat faktor yang berhasil divalidasi, indeks rata-rata terbesar adalah kerja keras, kemudian nilai diri, pertumbuhan pribadi, dan terakhir adalah nilai organisasi.

Gambar 4.4. Indeks Rata-rata Komponen Etika Kerja Islam



4.5. Pembahasan

Penelitian ini menguji hubungan antara etika kerja Islam atau *Islamic Work Ethics* (IWE) dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan dan inovasi organisasi pada Perbankan Syariah di Jakarta. Sebagai penelitian awal yang mengambil sampel sebanyak 83 orang karyawan pada dua Bank Syariah di Jakarta, penelitian ini setidaknya dapat memberikan gambaran awal mengenai tingkat etika kerja Islam, persepsi keadilan, dan inovasi organisasi dan hubungan diantara variabel tersebut.

Analisis faktor pada etika kerja Islam memberikan hasil bahwa skala etika kerja Islam dikelompokkan menjadi empat meliputi Kerja Keras (KK), Nilai diri (ND), *Pertumbuhan Pribadi* (PP) dan Nilai Organisasi (NO). Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa dari empat faktor yang berhasil divalidasi, indeks rata-rata terbesar adalah kerja keras, kemudian nilai diri, pertumbuhan pribadi, dan terakhir adalah nilai organisasi. Secara keseluruhan, indeks kapabilitas inovasi pada perbankan syariah adalah sebesar 84.01 dan sudah mencerminkan baiknya

persepsi responden mengenai komponen-komponen penilaian etika kerja Islam pada perbankan Syariah.

Berdasarkan analisis faktor diketahui bahwa skala kapabilitas inovasi dikelompokkan menjadi tiga komponen meliputi keterbukaan ide baru, sarana/fasilitas inovasi, dan produk/jasa baru yang unik. Skor indeks tertinggi pada keterbukaan ide baru, ketersediaan sarana/fasilitas inovasi yang dimiliki oleh organisasi, dan terakhir adalah produk/jasa baru dan unik yang dimiliki oleh organisasi. Indeks rata-rata pada kapabilitas inovasi adalah sebesar 71.02, dan sudah relative tinggi. Tingginya faktor keterbukaan pada ide baru mencerminkan *bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk secara leluasa menyampaikan ide, memberikan masukan pada problem pekerjaan, berbagi pengetahuan, kemauan pihak manajemen untuk menerima masukan, dan mendorong penciptaan metode baru.*

Skala keadilan organisasi dikelompokkan menjadi tiga komponen meliputi keadilan prosedural, kualitas interaksi, dan kewajaran alokasi sumber daya. Skor indeks tertinggi pada kualitas interaksi, kemudian keadilan prosedural, dan terakhir adalah faktor kewajaran alokasi sumber daya perusahaan. Indeks rata-rata keseluruhan faktor adalah sebesar 72.61 dan sudah mencerminkan baiknya persepsi responden mengenai keadilan organisasi.

Hubungan antara etika kerja Islam dengan kapabilitas inovasi adalah sebesar 0.757 dengan t statistic 9.311. Hubungan positif ini menandakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam diterapkan pada organisasi, maka akan berimplikasi pada tingginya inovasi pada Perbankan Syariah. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam atau *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi (Awan dan Akram⁵¹, Kumar dan Rose⁵²). Abbasi et al.⁵³ mencatat bahwa mengintegrasikan *Islamic Work Ethics* (IWE) nilai ke dalam

⁵¹ K. Z. Awan, "The Relationship between Islamic Work Ethics and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role", *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), (2012): 34-48.

⁵² Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93; Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability", *Cross Cultural Management* 19.2 (2012): 142-165

⁵³ Abdus Sattar Abbasi, et.al, "Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value", *Science International* 24.4 (2012): 521-530.

organisasi organisasi dapat membantu organisasi untuk lebih memanfaatkan sumber daya manusia. Nilai *Islamic Work Ethics* (IWE) manajer mendorong kerja keras, kreativitas, kejujuran, komitmen terhadap tugas dan organisasi, dan hubungan manusia yang baik. Jalil dkk.⁵⁴ menyatakan bahwa internalisasi praktek etika Islam memperkuat kualitas tertentu seperti kejujuran, kepercayaan, solidaritas, loyalitas dan fleksibilitas. Dalam konteks yang sama, Kumar dan Rose⁵⁵ menyebutkan bahwa beberapa sikap positif yang berasal dari pelaksanaan *Islamic Work Ethics* (IWE) seperti kerja keras, komitmen, dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerjasama dan keadilan di tempat kerja. Nilai-nilai ini bersama-sama memiliki potensi untuk meningkatkan kecenderungan organisasi untuk berinovasi.

Hubungan Etika Kerja Islam dengan persepsi keadilan sebesar 0.344 dengan nilai T-statistik $4.188 > 1.96$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan indikator-indikator etika kerja Islam (IWE) terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh pegawai perbankan syariah. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang juga membahas mengenai hubungan antara etos kerja dan keadilan (misalnya Greenberg⁵⁶; Schminke et al⁵⁷). Greenberg⁵⁸ menemukan bahwa karyawan yang mengalami pemotongan gaji akan lebih mungkin untuk mencuri dari organisasi. Schminke et al.⁵⁹ menyatakan bahwa formalis etika lebih sensitif terhadap isu-isu keadilan prosedural, dan, di sisi lain, utilitarists etika (etika berbasis hasil) lebih sensitif terhadap isu-isu keadilan distributif. Lebih lanjut, Rokhman dan Hasan⁶⁰ melalui penelitian pada 370 orang pegawai dari 60 lembaga keuangan mikro di Jawa Tengah menemukan bahwa etika kerja islam

⁵⁴ Md Abdul Jalil, et. al, "Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations", *Bisnis Internasional Research*, Vol. 3, No 4; 2010.

⁵⁵ Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *The Journal of Management Development*, 29.1 (2010): 79-93.

⁵⁶ Jerald Greenberg, "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990): 561-568.

⁵⁷ Marshall Schminke, "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.

⁵⁸ Jerald Greenberg, "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990): 561-568.

⁵⁹ Marshall Schminke, "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.

⁶⁰ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

memiliki hubungan positif dengan tiga aspek keadilan (distributif, prosedural, dan interaksional)⁶¹.

⁶¹ Wahibur Rokhman dan Arif Hassan, "The effect of Islamic work ethic on organisational justice", *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menunjukkan bahwa skala etika kerja Islam (IWE) yang dikembangkan berhasil memvalidasi 4 faktor yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Skala ini memberikan sebuah pembuktian awal mengenai etika kerja Islam di industry perbankan Syariah di Indonesia. Berbeda dengan skala awalnya yang terdiri dari 17 item dari instrument *Islamic Work Ethics* (IWE) yang dikembangkan oleh Ali,⁶² hasil penelitian ini memberikan bukti empiris awal dari sisi multidimensional skala *Islamic Work Ethics* (IWE), khususnya di perbankan Syariah dalam konteks Indonesia. Satu dari alasan keberhasilan *Islamic Work Ethics* (IWE) dalam konteks sektor perbankan syariah di Indonesia adalah nilai-nilai yang terkandung dalam *Islamic Work Ethics* (IWE) merupakan nilai-nilai yang bersifat universal dan menuntut untuk menegakkan keadilan dan transaksi yang adil di tempat kerja. Sikap positif seperti mungkin mengakibatkan beberapa keuntungan termasuk kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk kerja, kreativitas kerja, kerjasama dan persaingan yang adil di tempat kerja.

Pemahaman tentang komitmen pegawai untuk *Islamic Work Ethics* (IWE) dapat memberikan beberapa wawasan untuk membantu para profesional sumber daya manusia untuk dapat membuat strategi dan melaksanakan program perubahan seiring dengan kebijakan nasional yang mendorong adanya perubahan mental. *Islamic Work Ethics* (IWE) menekankan kerja keras, menghindari kemalasan, dedikasi dalam bekerja, dan kemauan untuk bekerja dengan baik. Komponen kedua adalah nilai diri. Komponen ini terdiri dari kemurahan hati dan kebutuhan pribadi merupakan komponen atau faktor yang memiliki indeks tertinggi kedua setelah kerja keras. Ketiga adalah pertumbuhan pribadi yang terdiri dari kemauan bekerja sesuai dengan kemampuan, pertumbuhan pribadi, kemanfaatan bagi masyarakat, dan bekerja sama. Komponen ke-empat adalah makna kerja, kontrol sikap dan perilaku, kreativitas, karir, kemandirian dan kesuksesan kerja sebagai nilai-nilai yang berlaku di organisasi. Etika kerja Islam dalam penelitian

⁶²Abbas J Ali dan Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management* 15.1 (2008): 5-19

ini memiliki implikasi positif pada persepsi keadilan dan kapabilitas organisasi. Dengan demikian, intervensi untuk mengembangkan inovasi dan meningkatkan persepsi keadilan dapat dilakukan sejalan dengan penguatan nilai-nilai dan etika kerja Islam.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah *Islamic Work Ethics* (IWE) tidak hanya memengaruhi sisi modal manusia di sektor perbankan, tapi juga dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan persepsi keadilan yang dirasakan oleh pegawai. Meski demikian, untuk lebih meningkatkan kemampuan inovasi diperlukan perbaikan struktur internal dan eksternal. Visi organisasi, strategi, tujuan, nilai-nilai, budaya dan filosofi merupakan contoh dari sisi faktor internal. Sedangkan peraturan dan perundang-undangan dan kondisi ekonomi merupakan faktor eksternal yang dapat pula mempengaruhi kemauan organisasi untuk berinovasi. Bagi pihak manajemen, temuan ini penting sebagai pemahaman awal mengenai *Islamic Work Ethics* (IWE) dan upaya internalisasi nilai-nilai kerja Islam dalam kegiatan bisnis. *Islamic Work Ethics* (IWE) menempatkan kekuatan sosial dan psikologis sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk bekerja lebih baik di masa depan. Dari sudut pandang ini, pihak manajemen harus dapat mendorong penguatan nilai dan etika kerja Islam yang pada akhirnya dapat mendorong inovasi dan rasa keadilan bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Abdus Sattar; Rehman, Kashif; Abbasi, Shakir Hussain. "Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value", *Science International* 24.4 (2012): 521-530.
- Ali, Majid; Khan, Muhammad Asif; Mushtaq, Fakhra; Khan, Muhammad Atif; Naqvi, Syed Mubasher Hussain. "Sway of Islamic Work Ethics On Employees Commitment And Satisfaction In Banking Sector", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 5.8 (Dec 2013): 389-399.
- Ali, Abbas J Al-Owaihian, Abdullah. "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management* 15.1 (2008): 5-19.
- Awan, K. Z. & Akram, M. (2012). "The Relationship between Islamic Work Ethics and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role", *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), 34-48.
- Blakely, Gerald L; Andrews, Martha C; Moorman, Robert H. "The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Business and Psychology* 20.2 (Winter 2005): 259.
- Chien-Huang Lin, Ching-Huai Peng, Danny T. Kao, (2008) "The innovativeness effect of market orientation and learning orientation on business performance", *International Journal of Manpower*, Vol. 29 Iss: 8, pp.752 - 772
- Cohen-Charash, Y. & P. E. Spector, (2001) "The role of justice in organizations: a metaanalysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86.
- Cropanzano, R., D. E. Bowen & S.W. Gilliland, (2007), "The management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*. November: 34-48.
- Elamin, Abdallah M. "Perceived Organizational Justice and Work-Related Attitudes: A Study of Saudi Employees", - *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 8.1 (2012): 71-88.

- Greenberg, Jerald. "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990): 561–568.
- Haroon, M., Zaman, H. M. F. & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Jalil, Md Abdul, et. al, "Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations", *Bisnis Internasional Research*, Vol. 3, No 4; 2010
- Kumar, Naresh; Raduan Che Rose. Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *The Journal of Management Development* 29.1 (2010): 79-93.
- Kumar, Naresh; Raduan Che Rose. The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management* 19.2 (2012): 142-165
- Mohamed, N., Karim, N. S. A. & Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13-23.
- Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Rokhman, Wahibur; Hassan, Arif. The effect of Islamic work ethic on organisational justice. *African Journal of Business Ethics* 6.1 (Jan 2012): 25-29.
- Schminke, Marshall. "Gender Differences in Ethical Frameworks and Evaluation of Others' Choices in Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 16 (1997): 55-65.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. 3rd Edition. John Willey & Sons Inc.
- Shamsudin, Abdul Shukor Bin; Kassim, Abdul Wahid Bin Mohd; Hassan, Mohamad Ghazali; Johari, Nor Azmi. Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 6.1 (Jun 2010): 106-114.

- Wang, Xinyan; Liao, Jianqiao; Degen Xia; Chang, Tao. The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower* 31.6 (2010): 660-677.
- Yesil, Salih; Sekkeli, Zumrut Hatice; Dogan, Ozkan. An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4.11 (Nov 2012): 612-624.
- Yousef, D.A. (2000), Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, Vol. 53 (4), pp. 513- 37
- Yunus, Othman Mohd; Mazlan, Munira; Rahim, Abdul Rahman Abdul; Shabudin, Alwi Bin. Islamic Work Values and Organizational Commitment: A Case Study Among Employees in Broadcasting Industry China - USA *Business Review* 11.2 (Feb 2012).
- Zaman, Hafiz Muhammad Fakhar, PhD; Marri, Muhammad Yousuf Khan, PhD; Sadozai, Arshad Mahmood, PhD; Ramay, Muhammad I. Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4.6 (Oct 2012): 772-779.

KUESIONER PENELITIAN

ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA

Yth. Responden di tempat,

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi etika kerja Islam di sektor Perbankan Syariah dan kaitannya dengan inovasi dan persepsi keadilan pegawai. Sifat penelitian adalah untuk kepentingan akademis dan ilmu pengetahuan sebagai bagian dari partisipasi kami dalam kegiatan penelitian yang diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam (*DIKTIS*) Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2015.

Partisipasi dalam survey ini bersifat sukarela dan saya menjamin kerahasiannya. Informasi yang diperoleh hanya akan dipergunakan untuk kepentingan akademik dan penelitian. Saya mencantumkan nomor identifikasi untuk setiap responden yang hanya akan digunakan untuk tindak lanjut penelitian. Identitas pribadi lainnya tidak akan disebarluaskan ke pihak manapun.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terima kasih

Team Peneliti

DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia)

- a. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Wanita
- b. Tingkat Pendidikan :
- c. Masa Kerja :, tahun,bulan
- d. Usia :, tahun

PETUNJUK UMUM PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) atau check (√) pada pilihan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Pada beberapa pertanyaan dan pilihan jawaban, responden diminta untuk jawaban berdasarkan pilihan yang sudah disediakan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Anda dimohon menjawab sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya Anda alami atau Anda dapat menjawab langsung sesuai dengan apa yang pertama kali muncul di pikiran Anda

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- TSS : Sangat Tidak Setuju

Bagian I : Islamic work ethics

Berikut ini diberikan pernyataan mengenai nilai-nilai diri dan nilai yang anda rasakan di dalam organisasi tempat anda bekerja.

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kemalasan merupakan kebiasaan buruk					
2	Dedikasi kerja bermanfaat untuk diri saya sendiri dan orang lain					
3	Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri dan orang lain					
4	Kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat					
5	Memberikan hasil yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan untuk kemakmuran masyarakat secara keseluruhan					
6	Seseorang harus bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya					
7	Bekerja bukanlah tujuan itu sendiri melainkan alat untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial					
8	Hidup tidak memiliki makna tanpa kerja					
9	Ada banyak waktu luang yang baik untuk masyarakat					
10	Perusahaan menekankan pada hubungan dan kerjasama					
11	Organisasi menekankan pada kontrol sifat dan perilaku dalam bekerja					
12	Karya Kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi yang dihargai di perusahaan ini					
13	Setiap orang yang bekerja lebih baik memiliki kesempatan yang lebih baik pula dalam karir					
14	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mandiri					
15	Pegawai yang sukses adalah pegawai yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja					
16	Setiap pegawai dituntut untuk bekerja keras untuk sesuai dengan tanggung jawab					
17	Nilai pekerjaan berasal dari niat daripada hasilnya					

Bagian II : Inovasi

Berikut ini diberikan pernyataan mengenai kondisi yang anda rasakan di dalam organisasi tempat anda bekerja.

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan mengutarakan ide secara terbuka					
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan cara-cara dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Pegawai dituntut untuk kreatif					
4	Perusahaan mendefinisikan sukses berdasarkan produk yang paling unik atau terbaru.					
5	Organisasi mendorong pegawai untuk berani mengambil risiko					
6	Perusahaan ini memiliki divisi riset dan pengembangan yang aktif					
7	Perusahaan menyediakan dana yang cukup untuk kepentingan riset dan pengembangan					
8	Perusahaan mendorong pegawai untuk saling berbagi pengetahuan					
9	Pihak manajemen memiliki keterbukaan untuk menerima masukan dari pegawai					
10	Para pegawai didorong untuk menciptakan hal yang baru					

Bagian III : Keadilan

Berikut ini diberikan pernyataan mengenai kondisi yang anda rasakan di dalam organisasi tempat anda bekerja.

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Anda diberikan jadwal kerja yang adil					
2	Anda diberikan reward/gaji yang sesuai dengan beban kerja					
3	Ada perbedaan yang nyata dalam hal penghasilan antara pegawai berprestasi dengan yang tidak berprestasi					
4	Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan					
5	Anda diberikan beban kerja yang sama dengan rekan lainnya					
6	Pimpinan saya bertindak netral dalam pengambilan keputusan					
7	Anda diberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian anda					
8	Ada indikator yang jelas dan terukur pada penilaian kinerja					
9	Penilaian kinerja dijadikan dasar untuk promosi					
10	Perusahaan memberikan mekanisme keberatan pada penilaian kinerja					
11	Pimpinan memberikan penjelasan terkait keputusan yang dibuat kepada bawahan					
12	Pihak pimpinan memperlakukan pegawai secara hormat					
13	Pihak pimpinan bersedia memberikan penjelasan terkait dengan promosi jabatan					
14	Pihak pimpinan memberikan konseling dalam penentuan karir					
15	Anda diperlakukan secara baik oleh rekan-rekan di sini					

No	KK	ND	PP	IDE	SAR	PROD	KP	INT	ALO
1	4.0	4.0	4.5	4.0	4.0	3.3	4.0	4.0	3.8
2	5.0	4.5	4.3	4.0	3.7	4.0	4.3	4.0	3.5
3	5.0	4.5	4.3	3.7	3.3	4.0	3.9	3.8	3.5
4	5.0	4.5	4.0	3.8	3.3	2.7	3.4	4.0	2.8
5	4.3	3.5	3.3	3.2	3.3	2.7	3.6	3.3	3.3
6	4.0	4.0	4.0	4.0	3.3	3.7	3.9	4.0	3.5
7	5.0	5.0	4.8	3.0	3.7	3.0	4.3	4.5	3.3
8	4.3	3.5	3.5	3.7	3.3	4.0	4.0	4.0	2.5
9	5.0	5.0	5.0	4.3	4.3	4.3	3.9	4.0	3.8
10	4.0	3.5	4.0	4.0	3.7	3.7	3.3	3.5	3.5
11	4.7	4.0	4.0	3.8	3.7	3.0	3.0	3.3	2.3
12	5.0	5.0	3.3	3.8	2.0	2.0	4.6	4.0	2.0
13	5.0	4.0	4.3	3.7	3.0	3.3	3.9	4.0	3.3
14	5.0	3.5	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0
15	4.3	4.0	3.8	3.8	2.3	2.3	3.7	3.3	2.3
16	4.0	4.0	4.0	3.0	2.7	2.7	3.0	3.0	2.5
17	4.0	4.0	3.0	3.2	1.3	2.7	4.7	4.3	2.8
18	5.0	4.0	4.5	4.0	4.0	3.7	4.3	4.3	3.8
19	4.0	4.0	4.0	4.0	2.3	2.3	3.6	4.0	3.8
20	4.3	3.5	3.8	4.3	2.7	3.3	3.6	4.0	3.5
21	5.0	5.0	4.0	4.5	4.0	2.7	3.9	4.0	3.5
22	5.0	5.0	5.0	4.8	1.7	3.7	4.7	5.0	3.5
23	4.0	4.5	4.3	4.2	4.0	4.3	4.3	4.3	4.0
24	5.0	3.5	4.5	4.7	4.7	4.0	4.3	4.0	4.5
25	5.0	5.0	4.8	5.0	4.0	4.7	5.0	5.0	4.0
26	5.0	5.0	4.8	5.0	4.0	4.7	5.0	5.0	4.0
27	4.0	4.5	4.3	4.2	4.0	4.3	4.1	4.0	4.3
28	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0
29	4.0	4.5	4.0	4.2	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0
30	3.3	4.0	4.3	4.3	4.0	4.0	4.9	5.0	4.5
31	5.0	5.0	4.8	5.0	4.0	4.7	5.0	5.0	4.0
32	4.3	4.0	4.0	3.8	3.7	3.0	3.9	4.0	3.5
33	5.0	5.0	4.3	3.7	2.7	3.7	4.0	4.8	4.5
34	5.0	3.5	4.8	4.5	4.0	3.3	4.1	4.8	4.0
35	5.0	5.0	5.0	4.3	4.0	3.3	4.0	4.0	4.0
36	5.0	4.5	3.8	4.0	4.0	2.7	3.4	3.8	3.8
37	4.3	4.0	3.5	3.8	3.0	2.3	3.7	4.0	3.3
38	4.3	3.5	2.8	3.8	3.7	3.3	3.0	3.8	3.3
39	5.0	5.0	3.8	3.7	3.7	3.0	2.7	2.5	2.0
40	4.7	4.0	4.0	3.8	3.7	3.3	3.9	4.0	3.5
41	5.0	5.0	5.0	4.3	4.0	5.0	3.0	3.8	3.0
42	4.0	3.0	3.5	3.5	3.0	3.0	3.7	3.8	3.3
43	5.0	4.0	4.3	4.3	4.3	4.0	3.7	4.0	3.0
44	4.3	4.0	3.8	4.0	3.7	3.7	3.7	4.0	3.5
45	5.0	5.0	4.3	5.0	5.0	4.0	4.4	4.3	3.8
46	4.7	4.0	3.8	2.2	2.0	3.0	1.3	2.5	2.8
47	5.0	5.0	4.8	4.7	4.0	3.3	4.1	4.5	4.3
48	5.0	4.0	3.8	3.8	4.0	3.7	3.7	3.8	3.8
49	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.7	4.0	3.3
50	4.7	4.0	4.0	4.2	3.3	3.3	3.9	4.3	3.3
51	4.3	5.0	4.5	3.7	3.3	2.0	3.0	4.0	2.3
52	5.0	3.5	4.5	4.0	3.7	2.7	3.4	4.5	2.0
53	5.0	3.5	4.0	3.5	3.0	3.3	2.9	3.8	3.5
54	5.0	4.5	4.0	3.3	3.0	3.0	3.0	3.3	2.8
55	4.3	4.0	4.3	3.3	3.3	3.0	3.9	4.0	4.0
56	5.0	5.0	5.0	3.2	3.3	3.3	3.0	3.0	3.5
57	4.0	4.5	3.3	3.3	3.0	3.0	3.0	3.3	3.0
58	4.3	3.5	4.0	4.0	4.0	3.3	4.4	4.3	3.8
59	5.0	5.0	3.8	3.2	3.3	3.0	3.3	3.3	3.3
60	4.0	4.0	4.3	3.0	3.3	3.0	3.3	3.8	3.8
61	4.3	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
62	4.3	4.0	3.8	4.0	3.0	3.7	3.4	4.0	3.0
63	4.0	4.0	3.8	2.8	3.0	2.7	3.0	2.8	2.5
64	4.7	3.5	2.8	2.7	3.7	2.3	2.9	3.5	2.5
65	5.0	4.5	3.5	3.5	3.0	3.0	3.4	3.5	3.3
66	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.3	2.5	4.0
67	5.0	4.5	4.8	3.0	4.3	2.3	3.0	3.0	3.0
68	4.3	5.0	3.5	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	2.8
69	5.0	4.5	4.3	3.3	3.0	3.7	3.0	3.0	2.8
70	4.7	3.0	4.0	2.5	3.0	4.0	2.6	3.0	2.3
71	4.7	4.0	3.8	3.8	2.7	3.0	4.0	4.0	3.8
72	4.7	2.5	4.0	4.3	3.0	2.3	3.6	4.0	3.8
73	4.7	2.5	4.5	4.2	3.7	2.7	3.9	5.0	3.5
74	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.7	3.9	4.0	3.8
75	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	4.0
76	5.0	5.0	5.0	4.5	4.3	3.3	3.7	4.8	3.3
77	4.0	4.0	3.3	4.2	4.0	3.3	3.3	3.8	3.5
78	4.0	3.5	4.3	3.2	2.3	2.7	2.4	3.3	2.5
79	4.7	4.0	3.3	3.8	2.7	3.3	4.1	4.3	4.0
80	5.0	5.0	4.5	3.5	3.0	4.0	2.9	3.0	3.8
81	5.0	4.5	4.0	3.8	3.3	3.7	3.0	3.5	3.3
82	3.7	3.5	4.0	3.3	3.0	3.3	3.1	4.0	3.5
83	5.0	4.5	3.5	3.3	2.7	3.7	3.1	3.0	3.5

Factor Loading, Residual and Weights						
Construct	Indicator	Mean	Stdev	Loading	Residual	Weight
IWE	KKE	4.604819	0.446915	0.506300	0.743700	0.128800
	NDE	4.228916	0.635827	0.656800	0.568600	0.229100
	PPR	4.110843	0.526612	0.858600	0.262800	0.459900
	NOR	3.883133	0.692789	0.861600	0.257700	0.452000
INOVASI	IDE	3.831325	0.587456	0.849700	0.278000	0.465000
	SAR	3.445783	0.695859	0.773200	0.402100	0.318700
	PROD	3.373494	0.674643	0.821400	0.325300	0.436400
ADIL	KP	3.655422	0.664106	0.896900	0.195600	0.365700
	INT	3.874699	0.594455	0.888700	0.210300	0.393400
	ALO	3.404819	0.608658	0.784700	0.384200	0.410900



Correlation of Latent Variables			
	IWE	INOVASI	ADIL
IWE	1.000		
INOVASI	0.575	1.000	
ADIL	0.344	0.573	1.000



Reliability and AVE			
Construct	Composite Reliability	AVE	Cronbach Alpha
IWE	0.819361	0.541809	0.728727
INOVASI	0.855960	0.664858	0.747625
ADIL	0.893180	0.736640	0.819557



Factor Structure Matrix of Loadings and Cross-Loadings			
Scale Items	IWE	INOVASI	ADIL
KKE	0.5063	0.1982	0.0152
NDE	0.6568	0.3097	0.0987
PPR	0.8586	0.5345	0.3439
NOR	0.8616	0.5146	0.3560
IDE	0.5259	0.8497	0.6590
SAR	0.3605	0.7732	0.3140
PROD	0.4937	0.8214	0.3818

KP	0.2748	0.4580	0.8969
INT	0.2956	0.4365	0.8887
ALO	0.3088	0.5694	0.7847



Factor Score of Latent Variables		
IWE	INOVASI	ADIL
-0.2974	0.3398	0.5395
0.6487	0.6552	0.5021
0.4530	0.2345	0.1495
0.1910	-0.5272	-0.4660
-1.1781	-1.0021	-0.4816
-0.2773	0.2780	0.2819
0.8741	-0.7832	0.6980
-1.4601	0.2345	-0.3382
1.8969	1.3615	0.4844
-0.4575	0.4611	-0.3794
-0.2713	-0.1500	-1.4871
0.2166	-1.5754	-0.3453
0.2729	-0.3557	0.1468
-0.3650	-1.1038	0.6745
-0.8223	-1.2440	-1.1016
-0.4731	-1.4353	-1.5506
-1.8031	-1.9181	0.4484
0.6432	0.5985	0.9032
-0.2773	-1.0857	0.3192
-0.7414	-0.0181	0.1167
0.8279	0.3475	0.2819
1.8969	0.1784	1.3842
0.1648	1.1450	1.0382
0.4631	1.6673	1.1772
1.7223	2.0370	1.8869
1.7223	2.0370	1.8869
0.1648	1.1450	0.9321
-0.0153	0.7926	0.8397
-0.0972	0.9509	0.8397
-0.2171	1.0301	2.1694
1.7223	2.0370	1.8869

-0.1909	-0.1500	0.2819
1.0899	-0.2343	1.5414
0.9861	0.7356	1.2590
1.8969	0.5773	0.6745
-0.1794	-0.0483	0.0767
-1.0842	-0.9234	0.0367
-2.2672	0.0441	-0.4811
0.1965	-0.2291	-2.3843
-0.0756	0.0441	0.2819
1.8969	1.6769	-0.6836
-1.2701	-0.7080	-0.0956
0.2729	1.1675	-0.1658
-0.3655	0.4611	0.1717
0.4374	2.0421	0.9583
-0.4460	-2.1950	-2.6151
1.0698	0.8939	1.2630
-0.3595	0.4402	0.2419
-0.7340	0.7926	0.0367
-0.0756	0.1775	0.3454
0.8018	-1.0592	-1.0239
0.7241	-0.1857	-0.6752
-0.8217	-0.5140	-0.4012
-0.0047	-0.8663	-1.1496
0.0711	-0.7289	0.6194
1.4402	-0.6140	-0.8755
-1.5567	-0.8663	-1.0145
-0.1753	0.3398	0.9583
0.1965	-0.8081	-0.6468
-0.2111	-0.9664	0.0216
1.6952	0.7926	0.6745
-0.3655	0.1406	-0.3310
-1.1044	-1.4562	-1.6830
-2.4129	-1.4735	-1.2748
-0.2456	-0.7080	-0.4594
1.8969	2.6890	-1.2543
-0.8719	-0.9612	-1.2131
-0.9197	-0.9455	-1.3481
0.9097	-0.4135	-1.3481

-0.6317	-0.8527	-1.9059
-0.4460	-0.6080	0.5395
-1.2685	-0.5276	0.3192
-0.8319	-0.0274	0.9436
-0.0855	0.5985	0.4844
-0.0855	0.7926	0.6194
1.8969	0.8730	0.5661
-1.0844	0.4981	-0.1809
-0.6522	-1.4601	-1.6825
-1.3394	-0.4139	0.9281
0.8078	-0.0612	-0.7281
0.1910	0.1196	-0.6796
-0.7397	-0.6723	-0.1587
-0.7024	-0.5509	-0.8205

Result of BootStrap Estimate



Measurement Mode(Loading)--BootStrap					
		Entire Sample estimate	Mean of Subsamples	Standard error	T-Statistic
IWE	KKE	0.5063	0.4974	0.1289	0.0000
	NDE	0.6568	0.6408	0.1177	0.0000
	PPR	0.8586	0.8577	0.0476	0.0000
	NOR	0.8616	0.8622	0.0490	0.0000
INOVASI	IDE	0.8497	0.8505	0.0397	0.0000
	SAR	0.7732	0.7607	0.0993	0.0000
	PROD	0.8214	0.8208	0.0453	0.0000
ADIL	KP	0.8969	0.8634	0.1115	0.0000
	INT	0.8887	0.8583	0.1041	0.0000
	ALO	0.7847	0.7956	0.0787	0.0000



Measurement Mode(Weight)--BootStrap					
		Entire Sample estimate	Mean of Subsamples	Standard error	T-Statistic

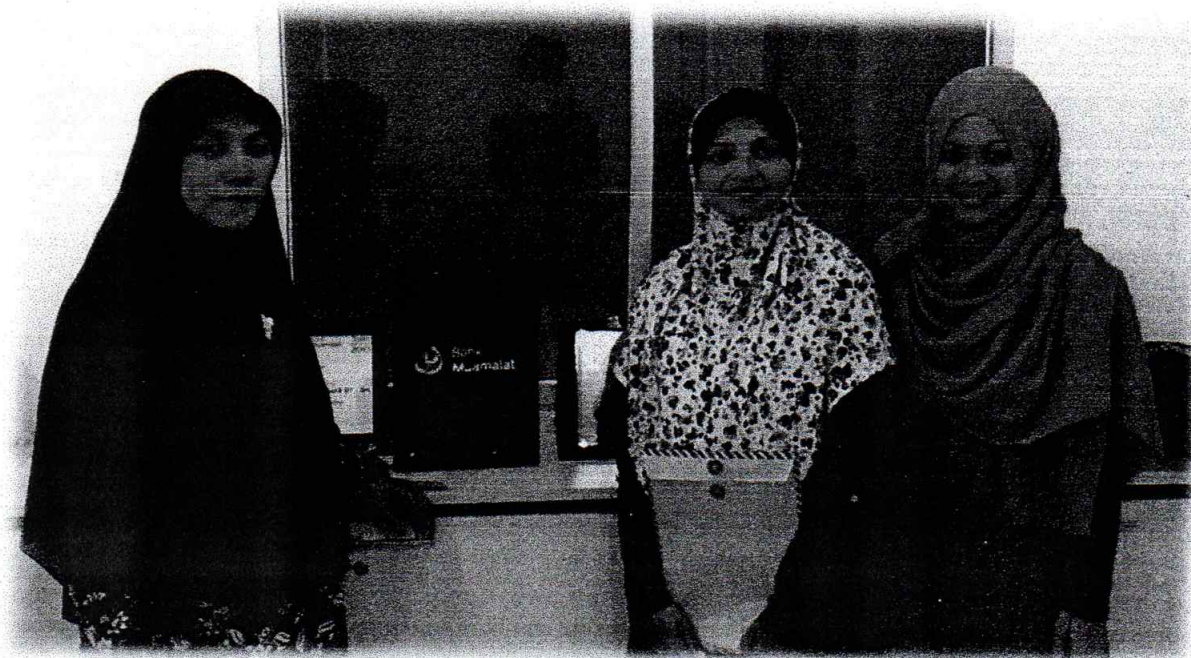
IWE	KKE	0.1288	0.1345	0.0817	0.0000
	NDE	0.2291	0.2190	0.0726	0.0000
	PPR	0.4599	0.4602	0.0577	0.0000
	NOR	0.4520	0.4507	0.0680	0.0000
INOVASI	IDE	0.4650	0.4680	0.0671	0.0000
	SAR	0.3187	0.3146	0.0797	0.0000
	PROD	0.4364	0.4304	0.0561	0.0000
ADIL	KP	0.3657	0.3445	0.0722	0.0000
	INT	0.3934	0.3794	0.0898	0.0000
	ALO	0.4109	0.4501	0.1436	0.0000



Structural Model-BootStrap				
	Entire Sample estimate	Mean of Subsamples	Standard error	T-Statistic
IWE->INOVASI	0.5750	0.5807	0.0618	9.3106
IWE->ADIL	0.3440	0.3681	0.0821	4.1879

LAMPIRAN-LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI LAPANGAN

Bank Muamalat; Depok, Jawa Barat, 06 November 2015



Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Depok, Jawa Barat

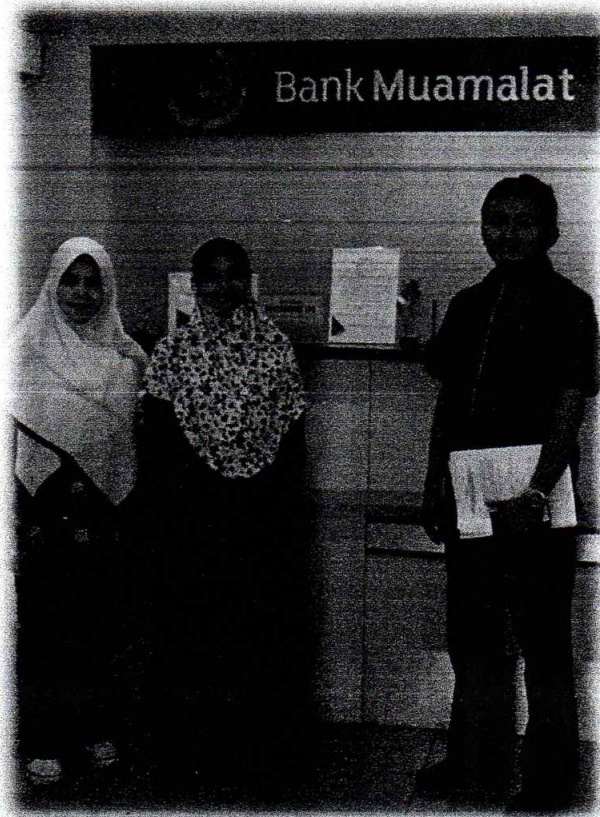
LAMPIRAN-LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI LAPANGAN

Bank Muamalat; Pluit, Jakarta Barat, 07 November 2015



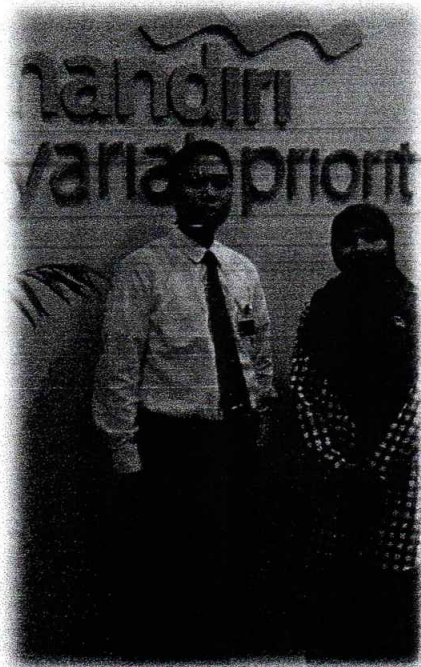
Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Pluit, Jakarta Barat

Bank Muamalat; Gajah Mada, Jakarta Pusat, 07 November 2015



Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Gajah Mada, Jakarta Pusat

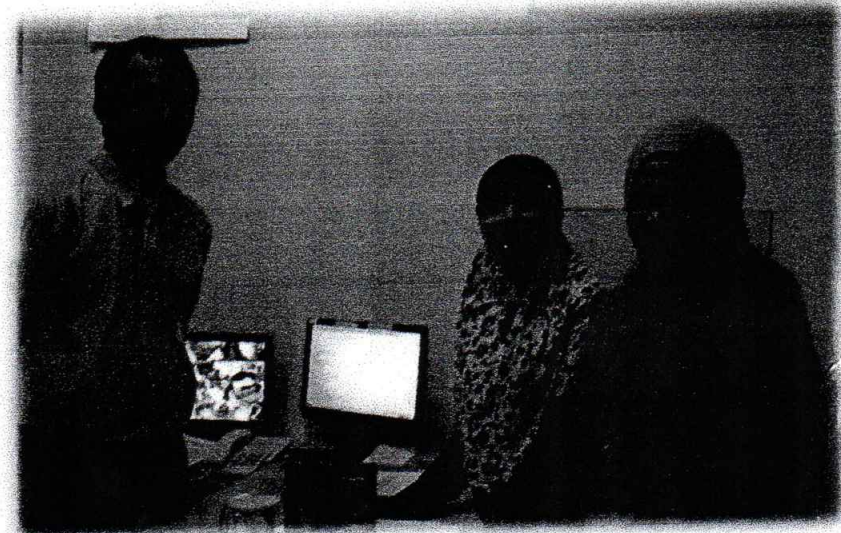
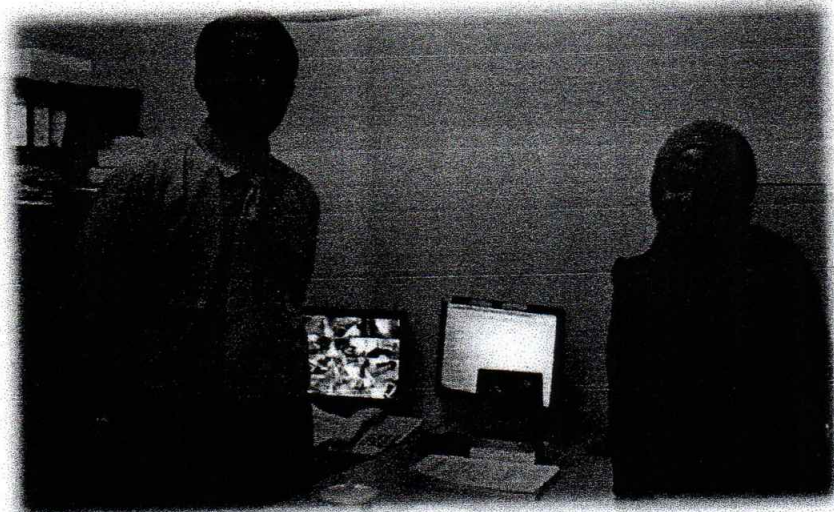
Bank Syariah Mandiri; Pondok Gede, Bekasi, 06 November 2015



Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk.

Cabang Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat

Bank Syariah Mandiri; Depok, Jawa Barat, 06 November 2015



Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk.

Cabang Depok, Jawa Barat

Bank Syariah Mandiri; Gatot Subroto, Jakarta Selatan, 07 November 2015



Ketr: Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan pihak PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk.
Cabang Gatot Subroto, Jakarta Selatan

Lampiran Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam
 Nomor : 4692 Tahun 2015
 Tanggal : 18 Agustus 2015

Tentang

PENERIMA BANTUAN PENINGKATAN MUTU PENELITIAN TAHUN 2015

A. CLUSTER ILMU SYARIAH DAN HUKUM ISLAM

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	Agus Moh Najib	SHOPPING FATWA : ANTARA OTORITAS TRADISIONAL, FENOMENA FATWA ON LINE, DAN REKONSILIASI ISLAM DAN MODERNITAS	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
2	Muhammad Latif Fauzi	ISLAM, ADAT, DAN PERCERAIAN: Sejarah, Nalar, dan Perkembangan Pelembagaan Taklik Talak di Indonesia	IAIN Surakarta	50,000,000.00
3	Hj. Siti Musawamah	KAJIAN SOSIO-LEGAL PENYELESAIAN KASUS-KASUS KDRT DI PENGADILAN AGAMA WILAYAH MADURA (STUDI ATAS AKSES KEADILAN BAGI PEREMPUAN KORBAN)	STAIN Pamekasan	50,000,000.00
4	M. Akbar	REFUNGSIONALISASI KONSENSUS PENYELESAIAN TINDAK PIDANA PELANGGARAN SYARIAH ISLAM PERSPEKTIF ULAMA DAYAH, DAN KEARIFAN LOKAL DI ACEH	Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al-Hilal Sigli	50,000,000.00
5	Rohmah Maulidia	KEMATIAN IBU MELAHIRKAN DAN ABORSI DALAM UU KESEHATAN NOMOR 36 TAHUN 2009 DAN PP NOMOR 61 TAHUN 2014(KONSTRUKSI TOKOH AGAMA DAN AHLI MEDIS)	INSTITUT STUDI ISLAM DARUSSALAM PONOROGO	40,000,000.00
6	Dudang Gojali	F'QIH TANAH: Studi Kasus-Kasus Pertanahan di Indonesia untuk Mencari Format Fiqih Indonesia tentang Tanah.	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	50,000,000.00
7	Junaidi Abdillah	Fiqh Akbar Berbasis Kearifan Lokal; Telaah Kitab Majmuat al-Syariah al-Kafiyat li al-Awam Karya Kyai Shaleh Darat (1820-1903)	IAIN Raden Intan Lampung	40,000,000.00
8	Engkos Kosasih	Hak Kekayaan Intelektual (HKI): Perbandingan Filsafat Hukum Islam dengan Filsafat Hukum Positif dalam Sistem Hukum di Indonesia)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	40,000,000.00
9	Siti Nikmah Marzuki	Problematika Perceraian Di Kabupaten Bone dalam Tinjauan Ekonomi Syariah (Studi Perceraian Masyarakat Kabupaten Bone Sulawesi Selatan)	STAIN Watampone	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
10	Nawawi	Tradisi Tarian Hodo: Transformasi dari Hindu ke Islam tentang ritual minta hujan di Desa Bantal Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo	IAI IBRAHIMY SITUBONDO	40,000,000.00
11	Sulhani Hermawan	Perlindungan Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Petani	IAIN Surakarta	40,000,000.00
12	Sri Wahyuni	Tinjauan Historis Sosiologis Perkawinan Adat Masyarakat Samin Di Batu Rejo Sukolilo Pati Jawa Tengah	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
13	Miftahul Ulum	Mencerong Praktik Kawin Misyar di Jawa Timur (Studi Komparasi Praktik Misyar dan Gigolo oleh Para Wanita Sosialita)	Sekolah Tinggi Agama Islam Syaichona Moh. Cholil Bangkalan	40,000,000.00
14	M Nurul Irfan	Diskursus Arbitrase Syariah di Indonesia Pasca Putusan MK tentang Kewenangan Peradilan Agama dalam Sengketa Ekonomi Syariah	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
15	H. Mohamad Nur Yasi	RELASI PRINSIP KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH DENGAN TRADISI JAWA (Studi Kontestasi Perempuan Penjaja Sayur Keliling di Pasar Besar Kepanjen Malang)	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	40,000,000.00
16	Alfi Khotamin	Analisa Hukum Islam Terhadap Dinamika Kewarisan Masyarakat Adat Semendo Kabupaten Lampung Barat di Era Kontemporer	STAI Maarif Metro	40,000,000.00
17	Iskandar	ETIKA KERJA ISLAM : HUBUNGANNYA DENGAN INOVASI ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	STAIN Malikussaleh Lhokseumawe	40,000,000.00
18	H. Muhammad Ishom	ANALISIS DAMPAK METAMORPHOSIS LEMBAGA BP4 TERHADAP PEMBINAAN KELUARGA SAKINAN DAN PENYELESAIAN KONFLIK RUMAH TANGGA DI KOTA SERANG	IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten	40,000,000.00
19	Hj. Fatma Amilia	PERAN LEMBAGA KEAGAMAAN DALAM PENANGGULANGAN KDRT [STUDI LEMBAGA KEAGAMAAN DI KOTA YOGYAKARTA]	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
20	Muhaimin	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH (PP) NO. 48 TAHUN 2014 DAN PERATURAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA (PMA RI) NO. 46 TAHUN 2014 TENTANG PENGELOLAAN NEGARA BUKAN PAJAK (PNBP) ATAS BIAYA NIKAH ATAU RUJUK DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA)	IAIN Jember	40,000,000.00
21	Jamaluddin	PEMAHAMAN HUKUM ISLAM JAMAAH TABLIGH TENTANG TANGGUNG JAWAB BERKELUARGA DI KOTA MEDAN	FAI Universitas Islam Sumatera Utara Medan	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
22	Syaiful Ilmi	JIHAD MAHASISWA (Studi Terhadap Pemahaman Mahasiswa Kalimantan Barat Tentang Jihad dan Koresiasinya dengan Gerakan Islam Radikal)	IAIN Pontianak	40,000,000.00
23	Tuti Harwati	AKSES KEADILAN BAGI JANDA KAWIN SIRI TERHADAP HAK-HAK PASCA PERCERAIAN (Studi Kasus di Lombok NTB)	IAIN Mataram	50,000,000.00
24	ENDANG WIDURI	KAJIAN SISTEM PEMBUKTIAN GRATIFIKASI SEKS DALAM TINDAK PIDANA KORUPSI MELALUI WISHTLE BLOWER DAN JUSTICE COLLABORATOR DALAM UPAYA PENANGGULANGAN ORGANIZED CRIME DI INDONESIA (Perspektif Sistem Hukum Anglo Saxon dan Sistem Hukum Islam)	IAIN Purwokerto	50,000,000.00
25	Ahmatnjar	MEMAHAMI ISLAM BATAK; Studi Terhadap Tradisi Masyarakat Batak Angkola di Padangsidimpuan Perspektif Antropologi	IAIN Padangsidimpuan	50,000,000.00
26	Ali Sodiqin	Antropologi Hukum Hudud dan Integrasinya dalam Hukum Pidana Indonesia	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00
27	Sularno	NIKAH MUTAH DAN IMPLIKASINYA DALAM KEHIDUPAN SOSIAL (Studi Sosologis dan Antropologis Terhadap Nikah Mut'ah di Desa Kalisat Rembang Pasuruan Jawa Timur)	Fakultas Ilmu Agama Islam UIN Yogyakarta	50,000,000.00
28	Udiyo Basuki	Politik Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XI/2012 tentang Pembatalan Konsep Empat Pilar Bangsa dan Bernegara: Upaya Mendudukkan Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
29	Mukhammad Yazid Afandi	STRATEGI PENGHIMPUNAN DAN PENGELOLAAN WAKAF PRODUKTIF (WAKAF UANG) DI PERBADANAN WAKAF SELANGOR (PWS) MALAYSIA DAN TABUNG WAKAF DUMPET DHUFAFA	UIN Sunan Kalijaga	60,000,000.00
30	ERMANITA PERMATASARI	PERLINDUNGAN TERHADAP ANAK KORBAN EKSPLOITASI SEKSUAL DITINJAU DARI ASPEK YURIDIS DAN PSIKOLOGIS (Studi Kasus Pada Wilayah Hukum POLRES Lampung Timur)	STAI Darussalam Lampung	50,000,000.00
31	Hariyanto	PERAN LEMBAGÁ BANTUAN HUKUM KAMPUS DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI DALAM BANTUAN HUKUM LITIGASI DAN NON LITIGASI TERHADAP MASYARAKAT MISKIN	IAIN Purwokerto	40,000,000.00

B. KLUSTER ILMU DAKWAH

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	M. Ihwan F. Putuhena	Komunikasi Ritual Budaya "Ukuwala Mahiate" pada Masyarakat Adat Mamala Kabupaten Maluku Tengah	IAIN Ambon	60,000,000.00
2	Tantian Hermansah	Survei Pemetaan Kualitas Integritas Mahasiswa PTKI	UIN Syarif Hidayatullah	40,000,000.00
3	H. Wajidi Sayadi	ISLAM DI PERBATASAN: KONSTRUKSI KEBERAGAMAAN DAN DAKWAH KEBANGSAAN PADA MASYARAKAT DESA TEMAJUK KECAMATAN PALOH KABUPATEN SAMBAS PROVINSI KALIMANTAN BARAT	IAIN Pontianak	60,000,000.00
4	Moch. Choirul Arif	ISLAM PINGGIRAN; Studi Komodifikasi dan Artikulasi Identitas Agama Masyarakat Pinggiran Kota Surabaya	UIN Sunan Ampel	50,000,000.00
5	Ema Hidayanti	INTEGRASI AGAMA DALAM PELAYANAN MEDIS (Studi Terhadap Praktik Konseling Lintas Agama dalam Mewujudkan Palliative Care Bagi Pasien HIV/AIDS Di Rumah Sakit Kota Semarang)	UIN Walisongo Semarang	50,000,000.00
6	Nuristighfari Masri Khaerani	Model Psikoterapi Islam Sebagai Layanan Utama Peningkatan Kesehatan Mental masyarakat: Studi Praktek Psikolog Klinis di Daerah Istimewa Yogyakarta	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
7	FATHOL HALIQ	HABITUS DAN PERILAKU PENGHUNI KOLONG JEMBATAN SURAMADU (STUDI HABITUS DAN PERILAKU SOSIALPENGHUNI KOLONG JEMBATAN SURAMADU DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENDIDIKAN REMAJA DI BANGKALAN MADURA)	STAIN Pamekasan	50,000,000.00
8	Rosidi	Dakwah Kultural Model Abdurrahman Wahid	IAIN Raden Intan Lampung	40,000,000.00
9	Umi Kulsum	MASJID DAN KOHESI SOSIAL DI INDONESIA: ANALISIS WACANA ATAS TEKS-TEKS KHUTBAH JUM'AT DAN CERAMAH AGAMA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
10	Hajir Tajiri	Model Konseling Kognitif-Perilaku Islami dalam Mengembangkan Kemampuan Kendali Diri Perilaku Seksual Remaja (Studi Eksperimen di SMA Al-Mukhlisin dan MAN 1 Kabupaten Bandung)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	40,000,000.00
11	Khadiq	BINGKAI BERITA RADIKALISME AGAMA DI MEDIA ONLINE PERSPEKTIF IMPARSIALITAS (Analisis Framing Pemberitaan ISIS di Metrotvnews.com, Tempo.co dan Republika.co.id)	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
12	Musrifah	Komunikasi Perempuan Bercadar (Studi Fenomenologi)	STAI SUNAN DRAJAT LAMONGAN	40,000,000.00
13	Mohammad Zamroni	AGAMA DAN TELEVISI : STUDI PERSEPSI, INTERPRETASI, DAN RESEPSI KHALAYAK NAHLATUL ULAMA, MUHAMMADIYAH DAN SYIAH TERHADAP MUATAN DAKWAH KONTROVERSIAL MELALUI PROGRAM ACARA TELEVISI INDONESIA	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00
14	Mohammad Isfironi	Produksi dan Reproduksi Budaya Pendalangan Dalam Rangka Penegasan Identitas Ke-Islam-an (Studi Kasus di Kabupaten Situbondo Jawa Timur)	IAI IBRAHIMY SITUBONDO	50,000,000.00
15	Ujang Saefullah	Etnografi Komunikasi Islam Sunda (Studi Komparatif Masyarakat Adat Kampung Dukung di Garut dan Kampung Naga di Tasikmalaya)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	50,000,000.00
16	Hamdani. AG	Akulturasi Budaya Islam - Kristen dalam Mewujudkan Kerukunan Beragama dan Harmonisasi Sosial di Kalangan Masyarakat Besitang, Kab. Langkat, Sumatera Utara	STAIN Malikussaleh Lhokseumawe	50,000,000.00
17	Arijulmanan	Bulan Bintang di Bumi Parahyang: Strategi dan Tantangan Dakwah Islam di Baduy Kanekes, Kec. Leuwidamar Kab. Lebak Banten	STAI Al-Hidayah	50,000,000.00
18	Kamaruzzaman	KONTESTASI IDENTITAS BUDAYA DI WILAYAH PERBATASAN INDONESIA-MALAYSIA: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRUKTURAL YANG MEMPENGARUHI PEMBENTUKAN IDENTITAS KULTURAL ISLAMI PADA MASYARAKAT PERBATASAN	STAIN Malikussaleh Lhokseumawe	50,000,000.00
19	BASRIADI	Peran Dakwah Tarekat Qadiriyyah wa Naqsyabandiyah dalam Membangun Perilaku Beragama Muslim Sasak di Lombok Barat (Studi Tarekat Qodiriyyah Wannaqsyabandiyah (TQN) Pimpinan TGH. Muhammad Ridwanullah At-Tauidy)	STID Mustafa Ibrahim Al-Ishlahuddiny Kediri Lombok Barat	50,000,000.00
20	Zulkaffi	IDENTITAS DAN RESISTENSI MINORITAS MUSLIM TERHADAP DOMINASI DAYAK KANAYATN : Studi Kasus di Desa Sidas Kecamatan Sengah Temilah Kabupaten Landak Provinsi Kalimantan Barat	IAIN Pontianak	60,000,000.00
21	Welhendri Azwar	PAHAM KEAGAMAAN DAN AKTIVITAS SOSIAL KAUM TAREKAT: Analisis Terhadap Matinya Ideologi Radikal di Sumatera Barat	IAIN Imam Bonjol Padang	60,000,000.00
22	Yuyun Yunarti	PERSEPSI AKTIFIS LEMBAGA DAKWAH KAMPUS (LDK) TERHADAP ISLAMIC STATE IRAQ AND SYRIA (ISIS) (STUDI PADA PERGURUAN TINGGI DI PROPINSI LAMPUNG)	STAIN Jurai Siwo Metro	50,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
23	Fatimah	GERAKAN EKSTRIM DAKWAH JAMAAH SALAFI DI KOTA SORONG	STAIN Sorong	50,000,000.00
24	Hj. Mastanah	Optimalisasi Partisipasi Penyuluh Agama Islam Dalam Pembangunan di Wilayah Binaan Kantor Kementerian Agama Jakarta	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
25	Ahmad Zamakhsyari	Golden Age of Islam in Cirebon Studi Metode Dakwah Sunan Gunung Jati	Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Albiruni Cirebon	50,000,000.00
26	Esti Zaduqisti	PEMAHANAN KONSEP JIHAD DITINJAU DARI PENDIDIKAN ISLAM TRANSFORMATIF DAN KEMATANGAN BERAGAMA	STAIN Pekalongan	40,000,000.00
27	Rifai	INTERAKSI ANTAR ETNIK MINANGKABAU, JAWA DAN ETNIK LOKAL (Studi tentang Perubahan Struktur Keluarga dalam Kerangka Etnisitas pada Masyarakat Multi-etnik) DI KOTA BENGKULU	FAI Universitas Muhammadiyah Bengkulu	40,000,000.00
28	Rosmini	KORELASI INTENSIFIKASI PENGKAJIAN ALQURAN DENGAN SIKAP KEBERAGAMAAN MODERAT KOMUNITAS MUSLIM TIONGHOA KOTA MAKASSAR	UIN Alauddin Makassar	40,000,000.00

C. CLUSTER EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	Budi Sukardi	Analisis Implementasi Indeks Maqashid Terhadap Pembangunan Berkelanjutan Bank Syariah di Indonesia	IAIN Surakarta	50,000,000.00
2	ABDUL GHONI	PERKEMBANGAN KOMUNITAS PESANTRIN TEKNIKAR PENCUCUWAKAN AGRIKULTUR DAN INDONESIA TERMS DALAM SKIM PRODUK BANK SYARIAH (Studi Pada Pondok Pesantren Di Propinsi D.I. Yogyakarta)	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta	40,000,000.00
3	ANDRI NOVIUS	ANALISIS PENGARUH DATA ENVELOPMENT ANALYSIS (DEA), STOCHASTIC FRONTIER APPROACH (SFA), DAN DISTRIBUTION FREE APPROACH (DFA), DERIVASI FUNGSI PROFIT DAN BOPO TERHADAP EFISIENSI KINERJA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00
4	H. Nur Asnawi	Menggunakan analisis structural equation modelling untuk meningkatkan loyalitas nasabah bank umum syariah: peran konstruk kualitas jasa menurut pandangan konsumen muslim dan kepuasan konsumen sebagai mediating variable	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	50,000,000.00
5	Irdas	PENDEKATAN EVALUASI EKONOMI PADA PEMBANGUNAN EKONOMI ERA OTONOMI DAERAH DI SUMATERA BARAT	STIT Syekh Burhanuddin Sumatera Barat	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
6	Yulianti	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Corporate Environmental Disclosure (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
7	Rahman Helmi	Pengaruh CEO Power Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Peran Dewan Komisaris Independen Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Yang Terdapat pada Daftar Efek Syariah)	IAIN Antasari Banjarmasin	40,000,000.00
8	Arief Mufraini	Konsentrasi Dana Haji dan Stabilitas Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
9	BAYU TRI CAHYA	CARBON EMISSION DISCLOSURE: DITINJAU DARI MEDIA EXPOSURE, KINERJA LINGKUNGAN DAN KARAKTERISTIK GO PUBLIC BERBASIS SYARIAH DI INDONESIA	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus	50,000,000.00
10	Murdiyah Hayati	Sustainable Keuangan Perguruan Tinggi Menuju Full Costing Method di Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Indonesia	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
11	Ririn Tri Puspita N	Pengembangan Ekonomi Islam Berbasis Local Wisdom: Upaya Konvergensi Etika Bisnis Islam dan Tionghoa (Studi pada Etnis Tionghoa di Karesidenan Madiun Jawa Timur)	STAI NAHDLATUL ULAMA MADIUN	50,000,000.00
12	Arief Fitriyanto	MODEL STRATEGI PEMISAHAN (SPIN-OFF) PADA INDUSTRI ASURANSI SYARIAH DI INDONESIA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
13	Shinta Dewianty	STRATEGI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DALAM PEMBIAYAAN USAHA KECIL MENENGAH	Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Arqam Muhammadiyah Garut	50,000,000.00
14	Reskino.	Dampak Pengungkapan Informasi Zakat Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Peningkatan Nilai Perusahaan (Study Komparatif Perusahaan Malaysia dan Indonesia yang Terdaftar di Bursa Malaysia Hijrah Syariah dan Jakarta Islamic Index)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
15	Aan Jaclani	CIREBON SEBAGAI DESTINASI WISATA: Potret Wisata Religi dan Pengembangan Ekonomi Kreatif Masyarakat	IAIN Syekh Nurjati Cirebon	50,000,000.00
16	Ayus Ahmad Yusuf	Membangun Kekuatan Nilai Sharia Engagement dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empirik pada Perbankan Syariah se Wilayah III Cirebon)	IAIN Syekh Nurjati Cirebon	40,000,000.00
17	GULAM MUHAMMAD	IMPLIKASI PENGEMBANGAN INDUSTRI KELAPA SWASTA MELALUI KONTRAK PERTANIAN (CONTRACT FARMING) DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR	FAI Universitas Islam Indragiri	40,000,000.00
18	Qomarul Huda	Dampak Pengiriman Pekerja Migran Indonesia terhadap Kehidupan Sosial, Ekonomi dan Psikologi Anak Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Tulungagung)	IAIN Tulungagung	50,000,000.00
19	Abdul Rahman Saleh	INTEGRATING SPIRITUALITY AT WORK AS ANTECEDENT FOR JOB PERFORMANCE	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
20	Andi Ruslan	KETERKAITAN PROSES PEMBELAJARAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA LULUSAN PRODI EKONOMI SYARIAH STAIN WATAMPONE PADA INDUSTRI KEUANGAN DI PROVINSI SULAWESI SELATAN	STAIN Watampone	40,000,000.00
21	Akmal	TEOLOGI KESEJAHTERAAN ORANG BUGIS (PERJUMPAAN RELIGI DENGAN TRADISI TERHADAP MOTIVASI DAGANG MUSLIM SUKU BUGIS RANTAU DI KENDARI)	IAIN Kendari	50,000,000.00
22	WAHYUDIN	PERAN KOMUNITAS CANGKIR KAMISAN DALAM MEMBANGUN MULTIKULTURALISME DAN EKONOMI KREATIF KOTA METRO LAMPUNG	STAIN Jurai Siwo Metro	50,000,000.00
23	Maftukhatulosikhah	ANALISIS PERSEPSI, PERILAKU, BUDAYA DAN KELAS SOSIAL NASABAH PEREMPUAN TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBIAYAAN MODAL KERJA, STUDI KASUS PERBANKAN SYARIAH DI PALEMBANG	UIN Raden Fatah Palembang	50,000,000.00
24	Muhammad Yafiz	MEMBANGUN EKONOMI KEJAMAAHAN BERBASIS MODAL SOSIAL (STUDI KASUS PADA DESA MATFA KABUPATEN LANGKAT)	UIN Sumatera Utara	50,000,000.00
25	Ali Hamdan	Analisis Dampak Sosial-Ekonomi Pembangunan Jalan Tol Surabaya-Mojokerto (Studi Kasus Kondisi Sosial Ekonomi Masy. Kec. Wringinanom, Kec. Kedamean, Kec. Dryorejo-Kab. Gresik)	Sekolah Tinggi Agama Islam An-Najah Surabaya	50,000,000.00
26	M. Rahmawan Arifin	ANALISIS BIAYA SATUAN (UNIT COST) PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN TINGGI DAN APLIKASINYA PADA PTKIN DI INDONESIA	IAIN Surakarta	50,000,000.00
27	Siti Murtiyani	KONTROVERSI DAN PERSEPSI MASYARAKAT SERTA KEPATUHAN SYARIAH PRODUK GADAI EMAS PADA PEGADAIAN SYARIAH DAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA	Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara Yogyakarta	50,000,000.00
28	Thalis Noor Cahyadi	IMPLEMENTASI PEDOMAN STANDAR OPERASIONAL MANAJEMEN (SOM) KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) (STUDI PADA KJKS BMT MITRA USAHA UMAT SLEMAN, KJKS BMT KARISMA MAGELANG DAN KJKS BT TAMZIS WONOSOBO)	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta	40,000,000.00
29	Hj. Umrotul Khasanah	ANALISIS SISTEM GADAI TANAH PERTANIAN (AR-RAHN) SEBAGAI MODEL FINANSIAL ISLAM TRADISIONAL (STUDI MODEL PEMBIAYAAN PERTANIAN DI KAB. PROBOLINGGO JAWA TIMUR)	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	50,000,000.00
30	Hardivizon	RELIGIOUS TASTE DAN BANK CHOICE BEHAVIOUR: Relasi Sistem Preferensi Agama dan Pilihan Konsumen terhadap Bank Syariah di Provinsi Bengkulu	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Curup	40,000,000.00
31	HENNI INDRAYANI	PENGARUH MODAL SOSIAL DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP STRATEGI KELANGSUNGAN DAN KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA PEKANBARU	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
32	Edyson Saifullah	ANALISIS MARKET FRIENDLY, RELIGIUS STIMULI, DAN SIKAP TERHADAP NASABAH NON MUSLIM BANK SYARIAH MENGGUNAKAN METODE DE STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM) (STUDI KASUS PERBANKAN SYARIAH DI KOTA PALEMBANG)	UIN Raden Fatah Palembang	40,000,000.00
33	Nurizal Ismail	RETHINKING THE CONCEPT OF WEALTH MANAGEMENT FROM QURANIC AND SUNNAH FRAMEWORK	Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Tazkia	40,000,000.00
34	Abdul Rahim	PENGARUH LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DI KABUPATEN BONE	STAIN Watampone	40,000,000.00
35	Taudliikhul Afkar	MENDESAIN AKUNTANSI ANTI KORUPSI	Sekolah Tinggi Agama Islam An-Najah Surabaya	50,000,000.00

D. CLUSTER ILMU USHULUDDIN/AQIDAH FILSAFAT

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	Imam Taufiq	KONSEP HILAL DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-QURAN DAN ASTRONOMI MODERN (INTEGRASI DALAM KONTEKS KEINDONESIAAN)	UIN Walisongo Semarang	40,000,000.00
2	Mamun Mumun	Peranan Ulama Tasawuf dalam Pergerakan Politik Nasional di Jawa Tahun 1825-2011	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus	40,000,000.00
3	Munir	KESINAMBUNGAN DAN PERUBAHAN TAREKAT SAMANIYAH (Studi Jaringan Ulama, Ajaran dan Perannya dalam Sosial Keagamaan di Sumatera Selatan Abad XX - XXI)	UIN Raden Fatah Palembang	40,000,000.00
4	Jajang A Rohmana	TERJEMAH PUITIS KITAB SUCI DI TATAR SUNDA: TERJEMAH AL-QUR'AN BERBENTUK PUISI DANGDING DAN PUPUJIAN	STAI Miftahul Huda Subang	50,000,000.00
5	Imam Kanafi	Popular Sufism in Contemporary Indonesia (Survey on mainstream of Sufism Activities in Pekalongan, Jakarta, Bandung, Yogyakarta and Surabaya)	STAIN Pekalongan	50,000,000.00
6	Saidin Ernas	ARSITEKTUR PERDAMAIAN DI KOTA AMBON (Studi Kritis tentang Perdamaian setelah Sepuluh Tahun Konflik Maluku).	IAIN Ambon	60,000,000.00
7	M. Bambang Pranowo	RADIKALISME KEAGAMAAN DI JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU (JSIT): STUDI KASUS DI DKI JAKARTA DAN TANGERANG	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
8	Moh Soehadha	Pergulatan Identitas dan Citra Sosial Haji (Studi Life History tentang Konstruksi Sosial Haji pada Komunitas Petani di Kecamatan Batukeyang Lombok Tengah)	UIN Sunan Kalijaga	60,000,000.00
9	Sodiman	MEMPEREMPUANKAN LAKI-LAKI (Studi Afirmatif Penerimaan Suami-Suami Aktifis Gerakan Gender Di Kota Kendari Terhadap Konsep Kesetaraan Gender)	IAIN Kendari	50,000,000.00
10	Moch. Taufiq Ridho	Integrasi Agama dan Sains Dalam Epistemologi Jawa Damarjati Supadjar (Relevansinya Bagi Pengembangan Pesantren)	Sekolah Tinggi Agama Islam Al Muhsin Yogyakarta	40,000,000.00
11	Muhamad Irfan Riyadi	KONFLIK DAN HARMONI ANTARA ISLAM DAN BUDAYA LOKAL (STUDI ATAS EKSISTENSI DAN KELESTARIAN SENI REOG PONOROGO)	STAIN Ponorogo	50,000,000.00
12	Zaim Rais	Local Wisdom dan Dinamika Sosial di Minangkabau : Peranan Tungku Tigo Sajarangan Dalam Pencegahan Radikalisme	IAIN Imam Bonjol Padang	40,000,000.00
13	Ayatullah Humaeni	SUMBER DAN RITUAL MAGIC (ILMU HIKMAT) DI PESANTREN BANTEN (Studi Kasus di Pesantren-Pesantren Salafy di Banten)	IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten	50,000,000.00
14	Ahmad Salehudin	REVITALISASI IDENTITAS KOMUNITAS MASJID DALAM PERUBAHAN BUDAYA GLOBAL: Studi Pada Komunitas Masjid Saka Tunggal Banyumas, Masjid Al Fattah Ambon dan Masjid Agung Singaraja Bali	UIN Sunan Kalijaga	60,000,000.00
15	Lathifatul Izzah	Konflik Elite Agama (Studi Atas Konflik Elite Lokal di Mlangi Yogyakarta)	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta	40,000,000.00
16	Sutrisno	Representasi Perempuan di Wilayah Syariat Islam: Studi Terhadap Perempuan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tengah, Bener Meriah, dan Gayo Lues	STAIN Gajah Putih Takengon	40,000,000.00
17	Zainul Arifin	IMPLEMENTASI PSIKOTERAPI SUFISTIK BAGI PENDERITA GANGGUAN MENTAL KORBAN NARKOBA (Penelitian Multi Kasus pada Lembaga Rehabilitasi Mental Berbasis Indigenus di Ngawi dan Lamongan Jawa Timur)	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	50,000,000.00
18	Nur Said	RATU KEJAYAAN MARITIM NUSANTARA (Relasi Kuasa Ratu Kalinyamat di Tengah Hegemone Lelaki dalam Masyarakat Pesisir)	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
19	Winengan	AKTOR POLITIK LOKAL DALAM PERUMUSAN KEBIJAKAN PEMEBBASAN LAHAN UNTUK PENGEMBANGAN KAWASAN PARIWISATA (Studi Pada Kawasan Mandalika Resort Kuta Kabupaten Lombok Tengah)	IAIN Mataram	50,000,000.00
20	Rosihon Anwar	KAJIAN KITAB TAFSIR DALAM JARINGAN PESANTREN DI JAWA BARAT	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	60,000,000.00
21	Agus Supriyanto	ISLAM PESISIR: Mengungkap Corak, Praktek dan Ritual Keagamaan Asli Masyarakat Islam Pesisir Gunung Kidul ditinjau dari Nilai-nilai Islam	Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta	50,000,000.00
22	Sawaun	RESEPSI AL-QURAN DALAM BUDAYA SEKATENAN (SYAHADATAIN) DI ALUN-ALUN UTARA KERATON YOGYAKARTA	FAI UNSIQ Jawa Tengah di Wonosobo	50,000,000.00
23	Ahmad Sihabul Millah	Gerakan Ekofeminisme Teologis Perempuan Pesisir dalam Adaptasi Perubahan Iklim Akibat Pemanasan Global di Surabaya Jawa Timur	Sekolah Tinggi Ilmu Al Quran (STIQ) An Nur Yogyakarta	50,000,000.00
24	Mohammad Rusli	Pesantren Dan Tindak Kekeerasan Atas Nama Agama (Studi Korelasi Pemahaman Agama Terhadap Tindak Kekeerasan Atas Nama Agama Pada Santri Pesantren Di Kabupaten Sumenep)	Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Sumenep Madura	40,000,000.00
25	Achmad Syahid	PSIKOLOGI ISLAM: OVERVIEW LANDASAN FILSAFAT, KONSEPTUAL, DAN TEORITIK	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
26	Nadirsah Hawari	NEGOSIASI ISLAM DAN BUDAYA LOKAL (Studi Atas Makna Simbolik Nilai-nilai Islam Dalam Perkawinan Adat Lampung Pepadun)	IAIN Raden Intan Lampung	40,000,000.00
27	Mutiullah	Filosofi Rukun Agawe Santoso Masyarakat Pedesaan : Studi atas Interaksi antar Umat Beragama di Desa Ganjuran, Bambanglipuro, Bantul	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00
28	Abdul Syukur	Islam dan Tradisi Lokal di Kampung Duku dan Hubungannya dengan Konservasi Alam	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	50,000,000.00
29	Ahmad Sururi	SPIRITUALITAS EKOFEMINISME PEREMPUAN SUKU BADUY DALAM LEBAK BANTEN DALAM MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP	STAI Daarussalaam Sukabumi	50,000,000.00
30	Muhiddin	Studi Keberagaman Terhadap Aspek-Aspek Religiusitas Adat Mo beati Pada Masyarakat Kota Gorontalo	IAIN Sultan Amai Gorontalo	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
E. CLUSTER PENGEMBANGAN SAIN DAN TEKNOLOGI				
No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	Bebeh Wahid Nuryadin	Sintesis dan Aplikasi Karbon Nanopartikel untuk Optimasi Proses Distilasi Air Laut Berbasis Pemanasan Sinar Matahari	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	60,000,000.00
2	Shofwatul Uyun	COMPUTER-AIDED DETECTION (CADe) MENGGUNAKAN HAAR CASCADE CLASSIFIER SEBAGAI ALAT BANTU DETEKSI DINI KANKER PAYUDARA PADA MAMMOGRAFI	UIN Sunan Kalijaga	60,000,000.00
3	Mada Sanjaya W.S.	RANCANG BANGUN PROTOTYPE SISTEM BRAIN COMPUTER INTERFACE (BCI) SERTA APLIKASINYA PADA KENDALI ROBOT WHEELCHAIR MENGGUNAKAN SINYAL OTAK ELECTROENCEPHALOGRAPHY (EEG)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	60,000,000.00
4	Imam Tazi	PERANCANGAN DAN PENGUJIAN ELECTRONIC NOSE UNTUK PENENTUAN POLA KLASIFIKASI BAU MULUT PADA PENDERITA DIABETES MELLITUS DAN TUBERCULOSIS (TBC) PARU	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	70,000,000.00
5	Retno Rahmawati	FABRIKASI MATERIAL SENSING SEBAGAI ALAT DETEKSI DINI KANKER SERVIKS YANG MEMPUNYAI SENSITIVITAS DAN SELEKTIVITAS TINGGI BERBASIS NANOPARTIKEL MAGNETIT (Fe ₃ O ₄) DARI PASIR BESI ALAM DAN CARBON NANOTUBE (CNT) DARI	UIN Sunan Kalijaga	60,000,000.00
6	Ahmad Lubab	Pemodelan Aliran Abu Vulkanik Gunung Berapi Sebagai Early Warning Terhadap Bencana Nasional (Studi Kasus Letusan Gunung Kelud Tahun 2014)	UIN Sunan Ampel	60,000,000.00
7	Nurul Hiedayati	UJI INVITRO NANOTUBE IMOGOLIT SEBAGAI BAHAN PEMBAWA OBAT	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
8	Fahma Wijayanti	Kelelawar (Ordo: Chiroptera) sebagai Vektor Zoonosis di Lingkungan Perkotaan Investigasi berdasarkan Bioekologi Kelelawar, Ektoparasit dan Antropogenik Penduduk di Kota Tangerang Selatan	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
9	Roihatul Mutiah	PENGEMBANGAN PRODUK FITOFARMAKA DARI FRAKSI ETIL ASETAT DAUN WIDURI (Calotropis gigantea) SEBAGAI OBAT KANKER PAYUDARA	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	60,000,000.00
10	Agung Sedayu	Rekayasa Fasilitas dan Utilitas Pesantren Indonesia Menggunakan Lyfe Cycle Assessment (LCA) Terintegrasi dengan Otomatisasi dan Sistem Informasi Smart Building	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	60,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
11	Marjoni Imamora	Rancang Bangun Sistem Deteksi Dini Gempa Vulkanik Dengan Sensor Fluxgate Berbasis Wireless Sensor Network	STAIN Batusangkar	50,000,000.00
12	Hidayati	KAJIAN PENELITIAN PHYLOGENETIC TERNAK LOKAL RIAU MENGGUNAKAN ANALISIS DNA BARCODING	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	60,000,000.00
13	Linda Salma Angreani	Revitalization of Health Community-based Service in Indonesia using Mobile Technology	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	60,000,000.00
14	Tahrir Aulawi	Metode Ruqyah Pra-pemotongan pada Ayam Broiler terhadap Stres dan Mutu Daging	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00
15	Merry Siska	REDESAIN STASIUN KERJA PENCETAKAN BATU BATA DI KELURAHAN SAIL PEKANBARU MENGGUNAKAN METODE OCRA (OCCUPATIONAL REPETITIVE ACTION) DAN SOFTWARE JACK	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00
16	Nia Kumaladewi	Rancang Bangun Sistem Bahan Ajar Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru, Melalui Knowledge Management System (Studi kasus MTs Se-Tangerang Selatan)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
17	Siti Nur Aisyah Jauharoh	UJI AWAL : PREDIKSI KEJADIAN HIPERTENSI BERDASARKAN EKSPRESI GEN RESEPTOR ANGIOTENSIN II TIPE 1	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
18	Evika Sandi Savitri	INDUKSI MUTASI DENGAN MUTAGEN EMS (ETHYL METHANE SULFONATE) UNTUK MENINGKATKAN HASIL BIJI VARIETAS KEDELAI (Glycine max) TAHAN KEKERINGAN	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	60,000,000.00
19	Lela Susilawati	BAKTERI INDIGEN LENDIR KATAK SAWAH (Fajarvarya limnocharis) SEBAGAI AGENSIA PENGENDALI HAYATI PENYAKIT ANTRAKNOSA PADA TANAMAN CABAI	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
20	Eka Putri	PRODUKSI ANTIBIOTIKA HASIL FERMENTASI KAPANG ENDOFIT DARI AKAR, BATANG DAN DAUN TANAMAN KAYU JAWA (Lannea coromandelica)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
21	M. Tirono	Optimasi Medan Listrik Berpuls Untuk Menghambat Pertumbuhan Biofilm Listeria Monocytogenes (Strategi Sanitasi Pangan pada Buah-buahan Sebagai Upaya Meningkatkan Ketahanan Pangan dan Penghematan Energi Listrik Nasional)	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	50,000,000.00
22	Anti Damayanti Hamdani	EVALUASI PEMANFAATAN GULMA SEBAGAI PUPUK HIJAU UNTUK MENINGKATKAN KESUBURAN TANAH DI LAHAN KRITIS PATUK, GUNUNG KIDUL	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
23	Hendrawati	Pembuatan Bahan Bakar Cair dengan Cara Pirolysis Sampah Plastik Jenis High Density Poly Ethylen (HDPE) dan Poly Propylen (PP) menggunakan Katalis Zeolit Alam	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
24	Nurlaeli Mida. R.	EFEK ANTI-INFLAMASI EKSTRAK DAUN ZAITUN PADA PENURUNAN KADAR SITOKIN SEL Th2 PADA SERUM MENCIT ASMA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
25	Soni Setiadji	Alternatif Pembuatan Biodiesel Melalui Transesterifikasi Castor Oil Menggunakan Katalis Dari Campuran Cangkang Telur Ayam Dan Kaolin	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	60,000,000.00
26	Eniza Saleh	PERANAN BAKTERI ASAM LAKTAT MEMPERBAIKI NUTRISI LIMBAH AMPAS SAGU YANG DIJADIKAN BAHAN DASAR PEMBUATAN PAKAN PELLET PUYUH PETELUR	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	60,000,000.00
27	Tri Kustono Adi	POTENSI FARMAKOLOGIS TERIPANG/MENTIMUN LAUT ASAL PERAIRAN PANTAI PULAU MADURA JAWA TIMUR	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	50,000,000.00
28	Astuti Kusumorini	Pengaruh air zamzam terhadap pertumbuhan survival rate dan profil DNA ikan tawes (Puntius javanicus)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	70,000,000.00
29	IHJ Elfawati	DETEKSI CEMARAN DAGING BABI, ANJING, KUCING, MONYET DAN TIKUS PADA BAHAN PAKAN TERNAK DAN PANGAN NON KEMASAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE MULTIPLEX PCR	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00
30	Okfalisa	Rancangan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Result Based untuk Memonitor dan Mengevaluasi Kegiatan Bimbingan Dasar Keislaman	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	50,000,000.00
31	Mukhlisani	Analisis Efektivitas Daun Botto-Botto (Chromolaena odorata L) Terhadap Sel Kanker Serviks	UIN Alauddin Makassar	60,000,000.00
32	Lina Elfita	Pemanfaatan Teknologi SDS-PAGE dan ICP-OES Dalam Perlindungan Konsumen Dari Kosmetik Berbahaya	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	60,000,000.00
33	Hamdan Juhannis	DARI PEMAHAMAN KESEHATAN REPRODUKSI KE MASALAH KONTROL SOSIAL MASYARAKAT (STUDI EKSPLORATIF TENTANG PERILAKU SEKS PRANIKAH REMAJA DI KOTA MAKASSAR)	UIN Alauddin Makassar	50,000,000.00

F. CLUSTER SEJARAH DAN KEBUDAYAAN ISLAM

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
No	Nama	Judul	Instansi	Besar Bantuan (Rp)
1	Nurhasan	Kebijakan Kolonial Belanda Terhadap Komunitas Arab di Batavia Abad XIX (Suatu Kajian Arsip)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
2	Faizal Amin	Naskah Kitab Pengobatan Tradisional Kapuas Hulu: Strategi Bertahan Hidup (Survival) Masyarakat Suku Asli Kalimantan Barat pada Awal Abad ke-19	IAIN Pontianak	40,000,000.00
3	LUQMAN	KAJIAN FILOLOGI NASKAH AL-WARAQA'AH AL-SULTANIYYAH (Salinan Surat-surat Resmi Sultan Pontianak Sy. Qasim al-Qadri dan Sy. Usman al-Qadri 1226-1267 H)	IAIN Pontianak	40,000,000.00
4	M. Misbahul Mujib	KONTESTASI KESALEHAN DAN IDENTITAS KEAGAMAAN (Memotret Fenomena Ziarah Lokal dalam Tradisi Masyarakat Jawa)	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
5	Muhamad Qustulani	Perkembangan Islam di Banten, Ulama Versus JawaraSebuah Kajian Sejarah Sosial dan Budaya	Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama Tangerang	50,000,000.00
6	Susi Yustiloviani	NEGOSIASI IDENTITAS KAUM ADAT DAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KONSTRUKSI KERUKUNAN BERAGAMA DAN BERADAT DALAM MASYARAKAT MINANGKABAU DI SUMATERA BARAT	STAIN Sjech M. Djamil Djambek	50,000,000.00
7	M. Abdul Karim	PASANG SURUT HUBUNGAN UMAT ISLAM DENGAN HINDU DI DESA LOLOAN, JEMBRANA, BALI (Ditinjau dari Perspektif Budaya dan Sejarah)	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
8	CAHYA BUANA	SINISME (AL-HUJA') PADA SYAIR DINASTI UMAYYAH (ANALISIS BUDAYA PADA SYAIR AL-FARAZDAQ)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
9	Neng Gustini	MODEL PENGEMBANGAN BUDAYA BACA DAN TULIS MAHASISWA BERBASIS KECERDASAN MAJEMUK MELALUI PEER TUTOR (TUTOR SEBAYA) (Penelitian di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	40,000,000.00
10	Moch Syarif Hidayatullah	Cyber Islam di Indonesia: Perang Ideologi NKRI dan Khilafah di Dunia Maya	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
11	Muhammad Misbahuddin	Toilet dan Perubahan Sosial: Proses Inkulturasi Masyarakat Jawa Menjadi Masyarakat Kolonial di Surakarta Abad XX	IAI SUNAN GIRI PONOROGO	50,000,000.00
12	Arsam	POLITIK TUBUH PEREMPUAN JAWA: Menafsir Dialektika Kekuasaan atas dasar Komodifikasi Tubuh pada mitos <i>Topo Wudho</i> Ratu Kalinyamat dalam Belunggu Perebutan Kekuasaan Islam Pasca Kerajaan Demak	IAIN Purwokerto	40,000,000.00
13	Riyanta	LEGACY GEOPOLITIK ISLAM NUSANTARA: Membaca Strategi Politik Kasultanan Yogyakarta Melalui Masjid Patok Negro (1744-1945)	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
14	Win Usuluddin	PROGRESSIVE AGENCY DAN STAGNASI DEMOKRASI PASCA ORDE BARU (Studi Peran Regresif Kelas Menengah Nahdlatul Ulama (NU) dalam Memperjuangkan Agenda Demokrasi Lokal)	IAIN Jember	50,000,000.00
15	Arip Dwi Iskandar	STILISTIKA AYAT-AYAT EKOLOI ALQURAN: Memahami Karakteristik Makna Eco-Quranic	STAI Ki Ageng Pekalongan YMI Pekalongan	40,000,000.00
16	Ahmad Taufik Hidayat	Tadhkirah al-Ghabi Karya Syaikh Burhanuddin Rekonsiliasi Tasauf dan Syariat di Minangkabau Abad XVIII	IAIN Imam Bonjol Padang	40,000,000.00

G. KLUSTER ILMU TARBIYAH/PENDIDIKAN ISLAM (TPI)

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
1	Parhaini Andriani	PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN MATEMATIKA MATERI POKOK HIMPUNAN BERBASIS MODEL ELPISA (EXPERIENCE, LANGUAGE, PICTURE, SYMBOL, APPLICATION) DI KELAS VII SMP/ MTs	IAIN Mataram	40,000,000.00
2	Muhamad Arif	PENDIDIKAN MULTIKULTURAL BERBASIS KEARIFAN LOKAL SEBAGAI UPAYA DERADIKALISASI ISLAM (KAJIAN HISTORIS-SOSIOLOGIS PADA MASYARAKAT CIGUGUR KABUPATEN KUNINGAN PROPINSI JAWA BARAT)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
3	Mahyudin Ritonga	PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN BAHASA ARAB BERBASIS TIK DI MADARASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA PADANG	FAI Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
4	Jafar Assagaf	Pendidikan Islam Moderat di Indonesia: Analisis Ideologi atas Kurikulum Lembaga Pendidikan Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama di Wilayah Surakarta	IAIN Surakarta	50,000,000.00
5	Ahmad Nurcholis	KONSEP PENDIDIKAN ISLAM NUSANTARA DALAM MEMBANGUN PEMAHAMAN KEBERAGAMAAN YANG INKLUSIF DAN TOLERAN (Studi Multi Situs Pada UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan IAIN Tulungagung)	IAIN Tulungagung	50,000,000.00
6	LILIK UNTARI	RANCANG BANGUN APLIKASI BANTU LINGUISTIK BAHASA INGGRIIS BAGI MAHASISWA TUNANETRA (Studi Kasus Mahasiswa Tunanetra di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta)	IAIN Surakarta	40,000,000.00
7	Muhiddinur Kamal	Penerapan Permainan Tradisional \Manjalo\ "Untuk Mengembangkan Keterampilan Sosial Anak Sejak Dini (Penelitian Kuasi Eksperimen di Raudhatul Athfal(TK/RA) Al Akbar Batu Badinding Kabupaten Pasaman"	STAIN SJECH.M.DJamil Djambek bukittinggi	40,000,000.00
8	Ahmad Salim	Konsep Interkoneksi Pendidikan Agama Islam dan Sains di SMA Islam Al Azhar 09 Yogyakarta	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Alma Ata Yogyakarta	40,000,000.00
9	Amirul	PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN YANG RESPONSIF GENDER PADA SEKOLAH TINGGI ILMU TARBİYAH (STIT) PEMALANG	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Pemalang	40,000,000.00
10	Ali Subhan	Penerapan Usul An-Nahw Dalam Pengembangan Materi Pembelajaran An-Nahw Pedagogis	STAI Mathaliul Falah	40,000,000.00
11	Budi Cahyono	PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN MELALUI E-COMIC BERBASIS SCIENTIFIC APPROACH PADA MATA PELAJARAN MATEMATIKA MATERI LIMIT FUNGSI	UIN Walisongo Semarang	40,000,000.00
12	Zudan Rosyidi	Hibrid atau Multipel? Telaah Taksonomi Kognitif Mahasiswa Pengguna Sumber Belajar Internet	UIN Sunan Ampel	40,000,000.00
13	Mukhammad Rizka	PENDIDIKAN ISLAM JAWA PESISIRAN: STUDI ETNOSAINS PENDIDIKAN AGAMA ANAK NELAYAN	UIN Walisongo Semarang	50,000,000.00
14	H. A. Muhibin Zuhri	Menelusuri Jejak Ideologi Jihadisme NIIS di Media Online Indonesia: Kajian Analisa Wacana Kritis	UIN Sunan Ampel	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
15	Nina Afrida	AKUISISI BAHASA DAN NEUROLOGI: DETEKSI DAN STIMULASI KOGNITIF BERBASIS VISUAL PADA ANAK DISLEKZIA DI ACEH	IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	40,000,000.00
16	Ach Zayadi	POLA PENGELOLAAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) (Penelitian Evaluatif-Komparatif Tata Kelola PAUD di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama)	STAI Al Hikmah Jakarta	40,000,000.00
17	Suaidi	REAKTUALISASI PEMBELAJARAN BAHASA ARAB BERBASIS PARIWISATA DI PULAU SERIBU MASJID (Studi Pengembangan Bahan Ajar Bahasa Arab Tingkat Madrasah Aliyah di Lombok)	IAI HAMZANWADI PANCOR	40,000,000.00
18	Usman, SS	AGAMA DAN MODERNISASI PENDIDIKAN : STUDI PENGEMBANGAN KEILMUAN DAN KOMPETENSI PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI	UIN Sunan Kalijaga	50,000,000.00
19	Niswatin Faoziah	PERAN PENDIDIKAN PESANTREN DALAM MENGEMBANGKAN NILAI - NILAI MULTIKULTUR (Studi Kasus di Pesantren Sunan Pandanaran, dan Pesantren Muallimat, Yogyakarta)	STAI Sunan Pandanaran	40,000,000.00
20	H.Muhlisin	UPAYA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENANGKAL AKAR RADIKALISME AGAMA DI KALANGAN PELAJAR SLTA KOTA PEKALONGAN	STAIN Pekalongan	50,000,000.00
21	Fathi Hidayah	SISTEM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH (STUDI MULTIKASUS DI MTsN JEMBER 2 DAN MAN I JEMBER)	Sekolah Tinggi Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi	40,000,000.00
22	Husniyatus Salamah Z	Perempuan di Puncak Tangga Kepemimpinan (Studi Fenomenologi Tentang Makna dan Persepsi Identitas Sosial Pemimpin Perempuan di Surabaya)	UIN Sunan Ampel	50,000,000.00
23	Ekawati	MODERASI KEBIJAKAN KURIKULUM PERGURUAN TINGGI ISLAM DALAM DERADIKALISASI AGAMA DI INDONESIA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	50,000,000.00
24	Abdul Wahab Rosyidi	Penerapan Pola Nabr dan Tanghim Dalam Maharah al Kalam Mahasiswa Jurusan Pendidikan Bahasa Arab Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	40,000,000.00
25	Samsul Maarif	MANAJEMEN MUTU TERPADU BERBASIS KARAKTER (Studi Multi Kasus pada Madrasah Aliyah Negeri Model Malang, SMA BPPT Darul Ulum dan MAN Unggulan Tambakberas Jombang)	UIN Sunan Ampel	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
26	Sururin	ANALISIS KEBIJAKAN BEBAN KERJA DOSEN (BKD) DAN EVALUASI PENILAIAN HASIL AUDIT BKD UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	40,000,000.00
27	Imam Sutomo	Pengembangan Instrumen Evaluasi CIPP (Context Input Process and Product) pada Program Mahad Aly di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri	IAIN Salatiga	40,000,000.00
28	ZAINAL ARIFIN	MODEL PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL PESANTREN HUMANIS DI INDONESIA (Studi Kebijakan dan Implementasinya untuk Perwujudan Nilai-nilai Peace and Social Harmony di Pondok Pesantren Tebuireng dan	STAI MIFTAHUL ULA NGANJUK	40,000,000.00
29	MASHUDI	IMPLEMENTASI PENGELOLAAN KURIKULUM 2013 DAN KURIKULUM 2006 DI KABUPATEN JEMBER	IAIN Jember	50,000,000.00
30	Hj. Hadi Machmud	HUMAN TRAFFICKING (STUDI KASUS POLA ASUH ANAK-ANAK KULI PANGGUIL) DI KOTA KENDARI	IAIN Kendari	50,000,000.00
31	Saparudin	Infilterasi Ideologi Transnasional dalam Pendidikan Islam Studi pada Madrasah dan Sekolah Islam di Lombok	IAIN Mataram	50,000,000.00
32	Sita Husnul Khotimah	Pengaruh Kecerdasan Logik Matematik Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa MI Se DKI Jakarta	STAI Al Hikmah Jakarta	40,000,000.00
33	Muhibuddin	Nasionalisme Ulama Aceh dan Penangkalannya Paham Radikal di Kalangan Santri Dayah Tradisional (Studi Internalisasi Wawasan Kebangsaan Pada Lembaga Pendidikan Non-Formal di Aceh)	UIN Ar-Raniry Banda Aceh	50,000,000.00
34	H. Munjahid	Bimbingan Keagamaan pada Penderita Gangguan Jiwa di Pondok Pesantren Sirodjan Muniro	Sekolah Tinggi Ilmu Al Quran An Nur Yogyakarta	40,000,000.00
35	Khairunnas Rajab	REKONSTRUKSI PSIKOTERAPI ISLAM; Telaah Atas Model Pemulihan Mental Pondok Pesantren dan Rehabilitasi Mental Az-Zainy, Malang, Jawa Timur	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	40,000,000.00
36	Risnawati	STUDI KOMPARATIF KOMPETENSI LULUSAN LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN (LPTK) ISLAM DAN UMUM DARI ASPEK INTEGRASI KEILMUAN BERBASIS ONLINE BERDASARKAN PENILAIAN DAN KEPUASAAN USER (PEMAKAI) DI PROVINSI RIAU	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
37	Junaidi	KREATIVITAS GURU DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM RAHMANTAN LI AL-ALAMIN DALAM MENGATASI PAHAM RADIKAL PADA SMA UNGGULAN BERBASIS PONDOK PESANTREN DI JAWA TIMUR [STUDI KASUS DI SMA DARUL UMUM 2 PETERONGAN DAN SMA AL-RISALAH KEDIRI]	IAI IBRAHIMY SITUBONDO	40,000,000.00
38	Muhammad Sabirin	Penerapan Model Search, Solve, Create And Share (SSCS) Berbantuan Matlab Pada Materi Integral Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah, Berpikir Kreatif dan Komunikasi Matematis Siswa Kelas XII MAN Banjarmasin	IAIN Antasari Banjarmasin	40,000,000.00
39	Ayi Sobarna	Strategi Pengembangan Pesantren Mahasiswa sebagai Competitive Advantage Perguruan Tinggi Umum: Studi Kasus pada Universitas Islam Bandung	Universitas Islam Bandung	40,000,000.00
40	Ambar Sri Lestari	PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF PADA E-LEARNING DENGAN MULTIMEDIA DESIGN MODEL DI FAKULTAS TARBIAH IAIN KENDARI	IAIN Kendari	40,000,000.00
41	Fathor Rachman	PERANAN KOMPOLAN KEKERABATAN DALAM MEMBANGUN KARAKTER DAN BUDAYA RELIGIUS MASYARAKAT MADURA	Institut Ilmu Keislaman Annuqayah	40,000,000.00
42	Aan Hasanah	PENANAMAN NILAI-NILAI KARAKTER BERBASIS KEARIFAN LOKAL BUDAYA SUNDA UNTUK MENGEMBANGKAN LIFE SKILL SISWA MADRASAH (Penelitian Pada Madrasah Aliyah di Kota Bandung)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	40,000,000.00
43	Zamroni	Sekolah Berbasis Multikultur (Studi Pada Propinsi Kalimantan Timur)	IAIN Samarinda	40,000,000.00
44	Aninditya Sri Nugraheni	PENGEMBANGAN PROGRAM PROFESIONALISME DOSEN PENGAJAR BAHASA INDONESIA UNTUK PENUTUR ASING (BIPA) DI ASEAN (Penelitian dan Pengembangan Program Sertifikasi Pengajar BIPA dalam Rangka Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean)	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00
45	Abd. Muis Said	REAKTUALISASI LAGU-LAGU DAERAH BUGIS DALAM BENTUK ALBUM QASIDAH GAMBUS MODERN: Model Pendidikan Kearifan Lokal Bugis dengan Nilai Islam Nusantara	UIN Alauddin Makassar	40,000,000.00
46	Emah Khuzaemah	Kolaborasi Pendekatan Sufistik dan Sainifik dalam Pembelajaran Menulis dan Memerankan naskah Drama untuk Membina Sikap Sosial dan Spiritual Siswa SMA	IAIN Syekh Nurjati Cirebon	40,000,000.00
47	Sumaryati	MULTIPLE INTELLIGENCES DALAM MENINGKATKAN PENDIDIKAN BERBASIS TALENTS (Studi Analisis Pembelajaran di SMP Alam Lampung)	STAI Darussalam Lampung	40,000,000.00

No	Nama	Judul	Lembaga	Besar Bantuan (Rp)
48	Jamil Suprihatiningrum	Research and Development Kompendium Ayat-Ayat Al Qur'an untuk Mata Pelajaran Kimia di Madrasah Aliyah	UIN Sunan Kalijaga	40,000,000.00
49	Mohammad Afnan	PERSEPSI DAN TINDAKAN PARA PEMUKA AGAMA ISLAM TERHADAP MUNCULNYA SEKTE-SEKTE KEPERCAYAAN MINORITAS DALAM ISLAM (STUDI KASUS PARA PEMUKA AGAMA DI KABUPATEN SAMPANG JAWA TIMUR)	Institut Ilmu Keislaman Annuqayah	40,000,000.00
50	Mahfud	PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM BERBASIS MULTIMEDIA DI SMAN 1 RAMAN UTARA	STIT Agus Salim Metro Lampung	40,000,000.00
				10,480,000,000.00

a.n. Direktur Jenderal
Direktur Pendidikan Tinggi Islam

ttd

AMSAL BAKHTIAR

