

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KELELAHAN SERTA
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU PROAKTIF ISLAMI
DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA DI KOTA
MEDAN**

DISERTASI

Oleh :
RAKHMAD BAHAGIA
NIM. 4005213026

**PROGRAM STUDI
S3-EKONOMI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

LEMBARAN PERSETUJUAN

DISERTASI BERJUDUL

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KELELAHAN SERTA
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU PROAKTIF ISLAMI
DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA DI KOTA
MEDAN**

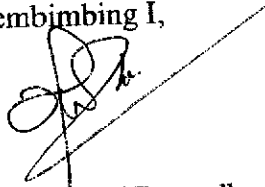
Oleh :

RAKHMAD BAHAGIA

NIM: 4005213026

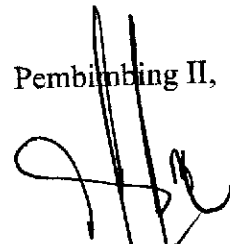
Dapat Disetujui dan Disahkan sebagai persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Doktor (Dr) pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Pembimbing I,



Prof. Dr. Muhammad Ramadhan, MA
NIDN. 2003016903

Pembimbing II,



Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag
NIDN. 2023047602

PENGESAHAN

Disertasi Berjudul "PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KELELAHAN SERTA KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU PROAKTIF ISLAMI DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA DI KOTA MEDAN" oleh Saudara Rakhmad Bahagia NIM : 4005213026 Prodi Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Ujian Tertutup Disertasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU Medan, pada tanggal 30 April 2024 .

Disertasi ini telah diterima untuk mengikuti Sidang Ujian Terbuka (Promosi) Doktor pada Program Studi Ekonomi Syariah .

Medan, 20 Mei 2024

Panitia Ujian Tertutup Disertasi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan

Ketua,

Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nst., MA
NIP: 198407062009121006

Sekretaris,

Dr. Isnaini Harahap, M.Ag
NIP : 197507202003122002

Anggota,

1. **Prof. Dr. Muhammad Ramadhan, MA**
NIDN: 2003016903

2. **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**
NIDN: 2023047603

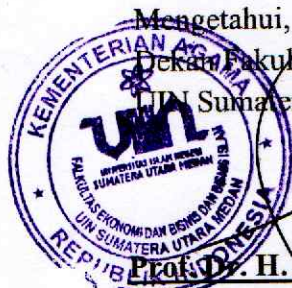
3. **Assoc. Prof. Dr. Evan Hamzah M, M.E.Sy**
NIDN : 2122058501

4. **Dr. Muhammad Arif, MA**
NIDN : 2112018501

5. **Dr. Sri Sudiarti, MA**
NIDN: 2012115903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Medan



Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nst., MA
NIP: 198407062009121006

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rakhmad Bahagia
NIM : 4005213026
Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 08 Desember 1960
Program Studi : S3 Ekonomi Syariah
Pekerjaan : Staf Pengajar
Alamat Rumah : Jl. Karya Baru I No. 20 Helvetia Timur Medan Helvetia
Nomor HP : 081267531379

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kelelahan Serta Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Islami Dosen Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan” benar karya asli saya, kecuali kutipan – kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Mei 2024
Yang membuat pernyataan



(Rakhmad Bahagia)

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KELELAHAN SERTA KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU PROAKTIF ISLAMI DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA DI KOTA MEDAN



Nama : Rakhmad Bahagia
NIM : 4005213026 / EKSYA
Pembimbing I : Prof.Dr. M. Ramadhan,M.A.
Pembimbing II : Dr.Muhammad Yafiz, M.Ag.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif Islami baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kelelahan kerja dan keterikatan kerja Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Paradigma kuantitatif dan penalaran deduktif digunakan dalam penelitian ini, dengan mengembangkan model konseptual berbasis hasil empiris terdahulu dan kajian teoritis untuk kemudian diuji dengan menggunakan persamaan model struktural. Dengan melandaskan pada teori yang mendasari dalam perilaku proaktif seseorang, diasumsikan bahwa dosen dapat menunjukkan perilaku proaktif secara Islami sebagai hasil dari keadilan organisasional, kelelahan serta keterikatan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh dosen. Data diperoleh dari responden sejumlah 240 dosen dari Universitas Islam Swasta yang ada di Medan, Sumatera Utara yang berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi secara lengkap kuesioner tertutup yang telah disusun dan disebar. Penentuan sampel dilakukan dengan *proportional sampling*, yaitu pengambilan sampel yang bertujuan mengambil dosen sebagai responden yang mempunyai penugasan sebagai dosen tetap di universitas dan ditetapkan jumlahnya secara proporsional dari lima perguruan tinggi tersebut. Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode persamaan struktural berbasis PLS-SEM, yang merupakan bentuk model struktural untuk menjelaskan pola masing-masing hubungan antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung, juga sebagai uji model kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian. Hasil menunjukkan dari ketujuh hipotesis yang diajukan dua hipotesis yang ditolak, berkaitan dengan tidak adanya pengaruh secara langsung yang signifikan dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami serta pengaruh tidak langsung keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif melalui kelelahan kerja. Temuan penelitian yang menarik adalah tingkat perilaku proaktif secara umum masih kurang baik dapat sangat dipengaruhi oleh seberapa besar keterikatan seorang dosen dengan pekerjaannya sebagai pendidik. Di sisi lain dosen ditemukan tidak merasakan kelelahan dalam pekerjaannya, namun hal ini justru berpotensi meski sangat kecil menurunkan perilaku proaktif secara Islami.

Kata Kunci : Keadilan Organisasional, Kelelahan Kerja, Keterikatan Kerja, Perilaku Proaktif Secara Islami.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, JOB BURNOUT AND JOB ENGAGEMENT ON ISLAMIC PROACTIVE BEHAVIOR AMONG LECTURERS IN PRIVATE ISLAMIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE CITY OF MEDAN



Name : Rakhmad Bahagia
NIM : 4005213026 / EKSYA
Supervisor I : Prof.Dr. M. Ramadhan,M.A.
Supervisor II : Dr.Muhammad Yafiz, M.Ag.

This research aims to investigate the impact of organizational justice on Islamic proactive behavior, both directly and indirectly through the mediation of work fatigue and work engagement among lecturers at Islamic universities in Medan City. The study adopts a quantitative paradigm and employs deductive reasoning, developing a conceptual model based on previous empirical findings and theoretical studies. This model is subsequently tested using structural equation modeling. Grounded in the underlying theory of proactive behavior, the assumption is made that lecturers can manifest Islamic proactive behavior as a result of organizational justice, fatigue, and work engagement. Data were gathered from a sample of 240 lecturers from private Islamic universities in Medan, North Sumatra, who participated by completing a closed questionnaire prepared and distributed for this research. Proportional sampling was utilized, aiming to include lecturers with permanent assignments at universities, with the number determined proportionally from five selected universities. The collected data underwent analysis using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, a form of structural modeling that elucidates the relationships between variables, both direct and indirect. Additionally, this method tests the proposed conceptual framework model in the research. The findings indicate that out of the seven hypotheses proposed, two were rejected. These rejections were associated with the lack of a significant direct effect of organizational justice on Islamic proactive behavior and the indirect impact of organizational justice on proactive behavior through job burnout. A noteworthy discovery is that the overall level of proactive behavior, which is currently suboptimal, can be significantly influenced by the lecturer's attachment to their role as an educator. Paradoxically, although lecturers were found not to experience fatigue in their work, there exists a potential, albeit minimal, for this lack of fatigue to diminish proactive Islamic behavior.

Keywords : Organizational Justice, Job Burnout, Job Engagement, Islamic Proactive Behavior.

المخلص

تأثير العدالة التنظيمية وإرهاق والارتباط الوظيفي على السلوك الايجابي الإسلامي للأساتذة في الجامعات"
الإسلامية الخاصة في مدينة ميدان



رخماد بهاجيا
رقم الطالب : 4005213026 / إكسيا
المشرف الأول : البروفيسور الدكتور محمد رمضان، الماجستير في
الفنون
"المشرف الثاني : الدكتور محمد يافيز، الماجستير في الدراسات الإسلامية

يرجى مراعاة أن المراجعة النهائية يفضل أن تتم من قبل شخص ما لديه خبرة في اللغة العربية لضمان الدقة والسلامة اللغوية.

تهدف هذه البحث إلى فحص تأثير العدالة التنظيمية على السلوك الايجابي الإسلامي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال إرهاق العمل والالتزام بالوظيفة لدى أساتذة التعليم العالي الإسلامي في مدينة ميدان. تم استخدام المنهج الكمي والاستدلالي في هذه الدراسة، حيث تم تطوير نموذج مفهومي استنادًا إلى النتائج التجريبية السابقة والاستعراضات النظرية، والذي تم اختباره باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية. انطلاقًا من النظريات التي تقوم على السلوك الفردي الايجابي، يُفترض أن يمكن للأساتذة أن يظهروا السلوك الإسلامي الايجابي نتيجة للعدالة التنظيمية وإرهاق العمل والالتزام بالوظيفة المدركة من قبل الأساتذة.

تم جمع البيانات من 240 مستجيبًا هم أساتذة من الجامعات الإسلامية الخاصة في مدينة ميدان بشمال سومطرة حيث شاركوا كمستجيبين من خلال استكمال استبيان مغلق وموزع. تمت عملية اختيار العينة من خلال اختيار نسبي، بهدف تضمين أساتذة ذوي وظائف دائمة في الجامعات، بناءً على نسب محددة من خمس مؤسسات تعليم عالي مختارة. تم تحليل البيانات المجمع باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بأقل المربعات الجزئية، وهو نموذج هيكلي لشرح أنماط العلاقات بين المتغيرات، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، (PLS-SEM) واختياراً للإطار المفهوم المقترح.

تشير النتائج إلى أنه من بين سبع فروض، تم رفض واحدة خاصة بعدم وجود تأثير مباشر كبير للعدالة التنظيمية على السلوك الإسلامي الايجابي. وهو الاكتشاف المثير في البحث هو أن مستوى السلوك الايجابي بشكل عام لا يزال دون المستوى المثلى ويمكن أن يتأثر بشكل كبير بدرجة ارتباط أستاذ التدريس بعمله. وعلى الجانب الآخر، تم اكتشاف أن الأساتذة لا يعانون من إرهاق في عملهم؛ ومع ذلك، يمكن أن يكون لذلك تأثير طفيف، ولكنه بالإمكانية القليلة، على تقليل السلوك الإسلامي الايجابي. يظهر نموذج البحث صلاحية واتساقاً معتدلين، مما يبرز أهمية النظر في تنوع النموذج كنموذج تنبؤي للدراسات التجريبية في البحوث المستقبلية.

الكلمات الرئيسية: العدالة التنظيمية، الاحترق الوظيفي، الالتزام بالوظيفة، السلوك الإسلامي الايجابي

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan hidayahnya, hanya atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Disertasi ini. Kepada Allah penulis memohon agar senantiasa mendapat hidayah dan selalu mendapatkan ridha-Nya. Selanjutnya syalawat beserta salam penulis ucapkan kehadiran Rasulullah Muhammad SAW, Semoga penulis selalu meneladani beliau untuk dapat melaksanakan amal shaleh dan mendapat derajat taqwa.

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ekonomi Syari'ah Strata 3 (S3) pada Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan, Penulis menyusun Disertasi dengan judul "Pengaruh Keadilan Organisasional, Kelelahan serta Keterikatan Kerja Pada Perilaku Proaktif Islami Dosen Pada Perguruan Tinggi Islam Kota Medan".

Dalam mempersiapkan disertasi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Ibu Prof. Dr. Nurhayati, M.Ag selaku Rektor UIN-Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Doktor S3 Ekonomi Syariah di UIN-Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nasution, MA Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan studi kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Doktor S3 Ekonomi Syariah di UIN-Sumatera Utara Medan.

3. Bapak Prof. Dr. Andri Soemitra, M.A., selaku ketua jurusan S3 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan kesempatan, arahan, dan masukan selama penulis mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Doktor S3 Ekonomi Syariah di UIN-Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Prof.Dr.Muhammad Ramadhan,MA, selaku promotor dari penulis yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan telah meluangkan waktu dan perhatian dalam memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian disertasi ini.
5. Bapak Dr.Muhammad Yafiz, M.Ag, selaku promotor dari penulis, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan perbaikan, masukan, serta motivasi selama proses penyelesaian disertasi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, selalu membimbing, memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
7. Bapak Prof. Dr. Muhammad Arifin Gultom, SH, M.Hum sebagai Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr Akrim, MPd, Wakil Rektor II, Bapak Assoc.Prof.Dr.Rudianto, M.Si Wakil Rektor III, Civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memberikan motivasi yang tak terhingga bagi penulis dalam menyelesaikan Studi ini.
8. Bapak Dekan, wakil dekan, program studi, Dosen dan Staff dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Teristimewa buat Istri tercinta Ir.Hj.Tina Sabrina Lubis dan anak – anak dr.Ratih Nur Indah Siregar,M.KM serta Sabri Rahman Siregar, SE,M.Si yang senantiasa bersabar dan mensupport penulis dalam suka maupun duka selama proses perkuliahan sampai terselesaikan Disertasi ini.
10. Para dosen pada Program Doktor S3 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-Sumatera Utara Medan yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

11. Rekan-rekan satu angkatan pada Program Doktor S3 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-Sumatera Utara Medan.

12. Rekan-rekan teman sejawat di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa walaupun perhatian dan ketekunan telah dilaksanakan dengan optimal tetapi kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki masih dirasakan banyak yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.



Medan, 25 Mei 2024



Rakhmad Bahagia
4005213026/EKSYA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA MEDAN

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

A. Pedoman Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini merupakan daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syim	sy	es dan ye
ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef

ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrop
ي	ya	y	ye

2. Vokal Tunggal

Vokal bahasa Arab, seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَـي	Fathah dan ya	ai	a dan i
ـَـو	Kasrah dan waw	au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَـا	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ـِـي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
ـُـو	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

a. *Ta marbutah hidup*

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah / t/

Contoh: روضت الأط فيل = raudah al- a⁻ f±l = raudahtul - a⁻ f±l

b. *Ta marbutah mati*

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah / h/.

Contoh: ط لحت = °alYah

c. Kalau pada kata terakhir dengan *Ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *Ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh: ال م نورة = al-Mad³nah al-Munawwarah = al-Madinatul-Munawwarah

5. Syaddah/ Tasydid (Konsonan Rangkap)

Syaddah atau tasydid dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda (◌), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi syaddah.

Contoh: ربب = rabban±

ل = nazzala

الح = al-Yajj

= nu''ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. *Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf / l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh: ال رجل = ar-rajulu

ال سيدة = as-sayyidatu

ال شمس = asy-syamsu

b. *Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh: ال قلم = al-qalamu

ال بدى ع = al-bad³u

ال جلال = al-jal±lu

B. Singkatan

as = „alaih as-sal±m

h. = halaman

H. = tahun Hijriyah

M. = tahun Masehi

QS. = Qur“an surat

ra. = radia Allah anhu

Saw. = Œalla Allah „alaih wa sallam

Swt. = subhana Allah wa ta“ala

t.th = tanpa tahun

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	21
C. Tujuan Penelitian	22
D. Kegunaan Penelitian	22
BAB II KAJIAN TEORITIS	25
A. Kajian Teoritis	25
1. Perilaku Proaktif Islami	25
2. Keterikatan Dalam Pekerjaan	45
3. Kelelahan Kerja	56
4. Keadilan Organisasional	65
B. Penelitian Terdahulu	74
C. Kerangka Pemikiran	86
D. Hipotesis Yang Diajukan Pada Penelitian	91
BAB III METODE PENELITIAN	93
A. Desain dan Jenis Penelitian	93
B. Tempat dan Waktu Penelitian	94
C. Penentuan Populasi dan Sampel	94
1. Populasi dan Sampel	94
2. Teknik Pengumpulan Data	96
3. Definisi Operasional Variabel	97
4. Teknik Analisis Data	100
D. Pengujian Hipotesis	103
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	104
A. Profil Perguruan Tinggi Islam	104
1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	105
2. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah	106
3. Universitas Al-Washliyah	108
4. Universitas Islam Sumatera Utara	111
5. Universitas Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara	112
B. Perguruan Tinggi Islam di Medan Sebagai Objek Penelitian	114
C. Analisis Deskriptif	117
1. Profil Partisipan Dalam Penelitian	117
2. Deskripsi Variabel Dalam Penelitian	120

D.	Analisis Model Pengukuran	130
1.	Pengujian Validitas	130
2.	Pengujian Reliabilitas	138
E.	Analisis Model Struktural	139
1.	Evaluasi <i>Outer Model</i>	139
2.	Evaluasi <i>Inner Model</i>	144
F.	Analisis Pengaruh Mediasi	148
1.	Peran Mediasi Dari Kelelahan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Atas Perilaku Proaktif Secara Islami.....	148
2.	Peran Mediasi Dari Keterikatan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Atas Perilaku Proaktif Secara Islami.....	150
G.	Pengujian Hipotesis	151
H.	Pembahasan	155
1.	Deskripsi Tentang Keadilan Organisasional	155
2.	Deskripsi Tentang Kelelahan Kerja.....	159
3.	Deskripsi Tentang Keterikatan Kerja	165
4.	Deskripsi Tentang Perilaku Proaktif Secara Islami	171
5.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kelelahan Kerja	175
6.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja	179
7.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami	182
8.	Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami	186
9.	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami	189
10.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami Melalui Kelelahan Kerja	193
11.	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami Melalui Keterikatan Kerja.....	198
I.	Kebaruan Penelitian	202
BAB V PENUTUP		209
A.	Kesimpulan	209
B.	Saran	209
C.	Keterbatasan Penelitian.....	210
DAFTAR PUSTAKA		212

DAFTAR TABEL

3.1. Populasi Target Penelitian	89
3.2. Sampel Penelitian	89
3.3. Operasionalisasi Konsep Pada Instrumen Penelitian	92
3.4. Pilihan dan Skor Jawaban Responden Penelitian	93
4.1. Profil Responden Dalam Penelitian	118
4.2. Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Keadilan Organisasional	120
4.3. Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Kelelahan Kerja	123
4.4. Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Keterikatan Kerja	127
4.5. Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Perilaku Proaktif Secara Islami	129
4.6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Keadilan Organisasional	131
4.7. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kelelahan Kerja	134
4.8. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Keterikatan Kerja	136
4.9. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Perilaku Proaktif Secara Islami	137
4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Untuk Setiap Variabel	139
4.11. Hasil Estimasi Model Untuk Nilai <i>Outer Loading</i>	140
4.12. Hasil Pengujian Untuk <i>Discriminant Validity</i>	143
4.13. Hasil Pengujian Untuk Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i> ..	144
4.14. Hasil Pengujian Untuk <i>Inner Model</i>	145
4.15. Hasil Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	147
4.16. Hasil Analisis Jalur Dari Model Penelitian	151

UNIVERSITAS MERGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

DAFTAR GAMBAR

2.1. Model Perilaku Proaktif Islami Beserta Indikatornya.....	44
2.2. Model JDR dan Prediksi Atas Dampak Aditifnya	46
2.3. Model <i>Job Demand-Resources</i> Yang Dikaitkan Dengan Outcomes	46
2.4. Model Keterikatan Kerja Beserta Dimensinya	55
2.5. Model Kelelahan Kerja Beserta Dimensinya.....	63
2.6. Model Keadilan Organisasional Beserta Dimensinya.....	73
2.7. Perspektif Teoritis Dalam Penelitian	88
2.8. Kerangka Berpikir Penelitian	89
2.9. Kerangka Konseptual Penelitian	91
3.1. Analisis Mediasi Untuk Variabel Intervening Pada Model Penelitian	97
4.1. Peran Mediasi Kelelahan kerja atas Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami.....	148
4.2. Peran Mediasi Keterikatan kerja atas Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami.....	150
4.3. Diagram Jalur Beserta Hasil Koefisien Pengaruh	152
4.4. Pengembangan Model Determinan Perilaku Proaktif Secara Islami	205
4.5. Model Teoritis Perilaku Individu Muslim Pada Organisasi.....	207



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	223
Lampiran 2. Output Karakteristik Responden	229
Lampiran 3. Output Deskriptif Jawaban Responden	230
Lampiran 4. Output Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	241
Lampiran 5. Output Analisis Data SmartPLS.....	257
Lampiran 6.	



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN