

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sejumlah studi akhir-akhir ini telah menunjukkan pentingnya nilai-nilai moral dan spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dimensi spiritual memiliki cakupan makna kekekalan, keabadian dan bukan sifatnya sementara. Dalam perspektif agama-agama, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Tuhan dan merupakan inti kemanusiaan itu sendiri (Tobroni,2005). Dorongan spiritual senantiasa membawa dimensi manusia kepada dimensi spiritualnya. Beberapa faktor dalam *mainstream* teori perilaku organisasi dapat meningkatkan *outcome* organisasi seperti komitmen, kepuasan, produktivitas dan kinerja karyawan, namun demikian dalam implementasinya ditemukan banyak penyimpangan seperti korupsi yang banyak dilakukan pejabat di daerah. Hal ini disebabkan bahwa teori perilaku organisasi yang ada selama ini dijiwai oleh paham kapitalisme yang lebih menekankan pada konsep *survival of the fittest* serta *homo homini lupus* dengan tujuan memaksimalkan pemenuhan kebutuhan materi/kekayaan tanpa melihat cara yang dilakukan benar atau tidak. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan spiritual dan motivasi spiritual telah terbukti dalam penelitian tahun pertama. Tahun kedua berusaha menyempurnakan model tahun pertama dengan memasukkan nilai-nilai religiusitas dan kebutuhan manifestasi Mc Clelland dalam meningkatkan *islamic work ethic* dan kapabilitas inovasi dalam organisasi layanan publik.

Studi yang dilakukan Elci (2007) menemukan bahwa nilai-nilai religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kerja keras. Beberapa studi juga mengindikasikan bahwa *religiosity* berpengaruh positif terhadap sikap kerja (McClelland, 1961; Simmons, 2005; Weaver & Agle, 2002) dan beberapa studi tidak menemukan pengaruhnya terhadap sikap kerja (Chusmir & Koberg, 1988; Ford & Richardson, 1994). Beberapa studi yang meneliti keterkaitan etos kerja dengan *outcome* organisasi telah diterima dan menjadi perhatian di sejumlah literatur (Putti et al., 1989; Oliver, 1990; Kidron, 1978; Jones, 1997; Saks et al., 1996). Beberapa riset etos kerja islam (*islamic work ethic*) kaitannya dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan, keterkaitan dengan *role conflict* dan *role ambiguity* serta keterkaitan dengan sikap terhadap perubahan organisasi (Yousef, 2000) juga telah dilakukan. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung untuk bekerja lebih keras (Tang & Baumeister, 1984) dan menjadi lebih rajin dalam semua aspek dalam karirnya serta menjadi karyawan yang sangat produktif (Weber, 1958). Seseorang tanpa memiliki etos kerja yang kuat ada kemungkinan menjadi malas, tidak etis dan memiliki karakter yang lemah. Di tingkat makro, ketiadaan kerja keras membawa pada masalah-masalah sosial (Mudrack, 1999). Pentingnya etos kerja memberikan inspirasi untuk meneliti lebih jauh tentang beberapa ciri – ciri personal. Kebutuhan manifestasi Mc Clelland, *religiosity* dapat menjadi prediktor yang berguna bagi kerja keras. Kerja keras merupakan indikator yang penting *islamic work ethic* (IWE) maupun *protestan work ethic* (PWE). Teori kebutuhan Mc Clelland menyarankan bahwa individu – individu bisa memiliki berbagai variasi tingkatan kebutuhan seperti kebutuhan akan prestasi,

kekuasaan dan afiliasi. Bila kebutuhan ini dipengaruhi aspek religiusitas, maka akan semakin meningkatkan etos kerja dan kapabilitas inovasi. Penelitian tentang keterkaitan *islamic work ethic* (IWE) terhadap kapabilitas inovasi yang dilakukan Kumar (2008) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara IWE index dengan item – item kapabilitas inovasi. Hal ini sejalan dengan penemuan (Ali, 2005; Yousef, 2001) bahwa IWE berpengaruh terhadap **outcomes** organisasi seperti kapabilitas inovasi organisasi. Dengan demikian terdapat kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (McCormick, Donald W, 1994; Strawbridge, William J. et al, 1997).

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena dan temuan penelitian sebelumnya maka upaya peningkatan *outcomes* organisasi berupa kapabilitas inovasi dapat ditingkatkan melalui nilai-nilai religiosity yang mempengaruhi kebutuhan manifestasi karyawan dan penerapan IWE. Beberapa pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan antara lain antara lain bagaimana pengaruh nilai-nilai religiosity terhadap kebutuhan manifestasi karyawan yang terdiri kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi, bagaimana pengaruh kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap *islamic work ethic* (IWE) dan bagaimana IWE bisa meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama) yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan atau perilaku, seperti kehadiran di tempat peribadatan, membaca kitab suci, dan berdoa (Crownal *et al.*; Elci, 2007). Seseorang yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari pada batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. (Syafiq dan Wahyuningsih, 2009). Ahli psikologi dan sosiologi yang banyak mengungkapkan pandangan-pandangan teori religiusitas adalah Glock & Stark dan Allport & James. Nashori & Mucharam (2002) mengatakan bahwa religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif religiusitas terhadap sikap terhadap kerja (McClelland, 1961; Simmons, 2005; Weaver & Agle, 2002), di sisi lain beberapa studi tidak menemukan pengaruh antara religiusitas dengan sikap terhadap kerja. Penelitian yang dilakukan Sherkat & Allison (1999) menemukan bahwa wanita lebih religius dibandingkan laki-laki. Pendidikan juga merupakan prediktor religiusitas. Pendidikan yang tinggi cenderung dihubungkan dengan keyakinan religiusitas tradisional, tetapi mereka lebih cenderung bergabung dengan organisasi religiusitas. Gaede (1977) menyatakan bahwa seseorang yang memerlukan pendidikan tinggi

biasanya menjadi kurang religius. Penelitian juga menunjukkan bahwa individu yang sudah tua lebih religius dibanding seseorang yang masih muda (Hout & Greeley, 1990).

## **2.1 Teori Kebutuhan**

Dalam teori ini pada dasarnya berusaha untuk menentukan dan menjelaskan apa yang memotivasi orang-orang di tempat kerja. Pada teori muatan mengidentifikasi terhadap kebutuhan kedudukan seseorang dan apa kendala-kendala untuk memahami apa yang memotivasi orang-orang di tempat kerja. Yang utama materi (uang) menjadikan unsur kompensasi setelah itu diikuti oleh lingkungan kerja, keamanan, hubungan kemanusiaan dan sebagainya. Unsur yang ada dalam motivasi dianggap merupakan status kebutuhan pada tingkat tinggi misalnya tanggung jawab, pengakuan, kesempatan berprestasi dan maju yang diajukan oleh Herzberg, sedangkan Maslow tidak lain adalah penghargaan dan aktualisasi diri, lain halnya dengan Alderfer, pengembangan pribadi dan pertumbuhan menjadi unsur motivasi pada tingkatan atas.

Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, secara garis besar berpendapat bahwa kebutuhan-kebutuhan motivasi seseorang disusun secara hirarki. Apabila status tingkat kebutuhan yang ada telah dipenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi seseorang dan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya yang mendorong untuk dipenuhi. Hirarki kebutuhan Maslow tersebut adalah sebagai berikut : (1) Fisiologis (phisiologikal). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit. (2) Keamanan dan keselamatan (*Safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari

peristiwa atau lingkungan yang mengancam. (3) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. (4) Harga diri (*esteem*). Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain. (5) Aktualisasi diri ( *self-actualization* ). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi.

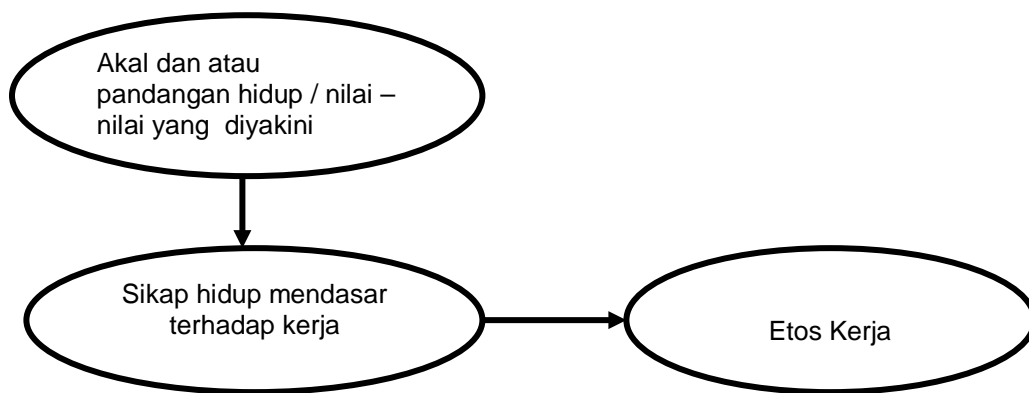
Mc Clelland (1961) mengemukakan bahwa terdapat tiga macam kebutuhan manusia yaitu *Needs For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Indikator dari kebutuhan berprestasi mencakup melakukan sesuatu dengan baik daripada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil serta mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu. *Needs For Affiliation*, yaitu kebutuhan berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Indikator dari kebutuhan akan afiliasi antara lain disukai banyak orang, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik serta berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan. *Needs For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dalam memilih pengaruh terhadap orang lain. Indikator kebutuhan akan kekuasaan mencakup mempengaruhi orang lain untuk mengubah sikap atau perilaku, mengontrol orang dan aktivitas, berada pada posisi berkuasa

melebihi orang lain, memperoleh kontrol informasi dan sumber daya serta mengalahkan lawan atau musuh.

## **2.2 Teori- teori Etos Kerja**

Brugger and Baker (Mas'ud, 2008) mendefinisikan etos sebagai investigasi filosofis dan penjelasan fakta moral seperti evaluasi moral, kebajikan, norma dan manifestasi kesadaran. DeGeorge (1999) menyatakan bahwa etos mengkaji moralitas. Shaw and Barry (2001) menyatakan bahwa beberapa filosof membedakan antara moralitas dan etika. Moralitas merujuk pada perilaku manusia dan nilai, sedangkan etos adalah mengkaji tentang moralitas. Menurut Schemerhorn (2002), etos dapat didefinisikan sebagai kode prinsip moral yang menentukan standar baik atau buruk, benar atau salah, dalam perilaku seseorang dan oleh karenanya membimbing perilaku seseorang atau kelompok. Etos kerja menunjukkan ciri – ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak serta merupakan norma budaya yang mengandung nilai moral yang positif untuk melakukan pekerjaan dengan baik berdasar pada keyakinan bahwa kerja memiliki nilai intrinsik bagi diri seseorang (Cherrington, 1980). Berdasarkan etos kerja, seseorang melaksanakan kerja dengan baik. Terbentuknya etos kerja didasarkan pada keyakinan yang mengikat manusia sehingga mewarnai perilaku seseorang. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan menyebabkan terjadinya perbedaan terbentuknya etos kerja yang tidak berbasis agama dengan etos kerja yang berbasis agama (etos kerja Islam). Etos kerja dipengaruhi oleh

faktor ekstern maupun faktor intern. Faktor ekstern meliputi faktor fisik, lingkungan, pendidikan dan latihan, ekonomi dan imbalan. Faktor intern yang berpengaruh adalah faktor psikis yang dinamis dan sebagian diantaranya merupakan dorongan ilmiah. Proses terbentuknya etos kerja melibatkan kondisi, prakondisi, fisik biologis, mental-psikis, sosio kultural dan spiritual transendental. Menurut Asifudin (2004), paradigma terbentuknya etos kerja yang tidak berbasis agama ditunjukkan dalam gambar 1.

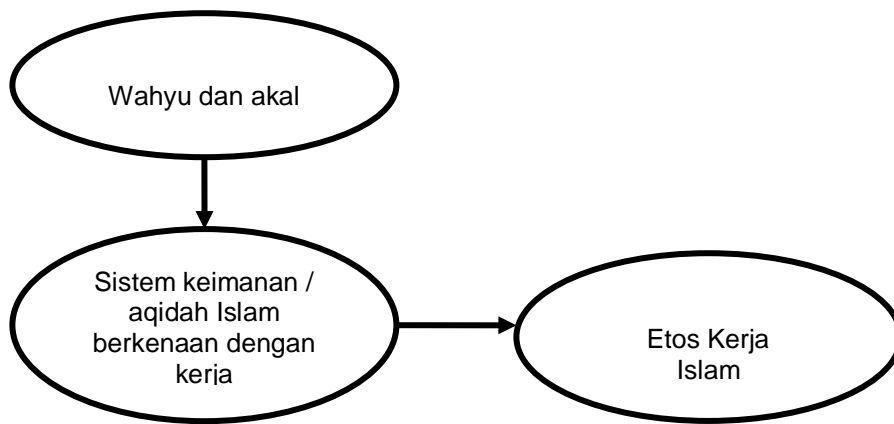


**Gambar 1**  
**PARADIGMA TERBENTUKNYA ETOS KERJA NON AGAMA**

Etos kerja terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Sikap hidup mendasar terbentuk oleh pemahaman akal dan atau pandangan hidup atau nilai – nilai yang dianut (diluar nilai – nilai agama). Pandangan hidup yang dianut seseorang akan membentuk sikap hidup terhadap kerja. Sikap hidup yang terbentuk akan berbeda – beda antar manusia, sehingga akan membentuk etos kerja yang berbeda pula. Semakin kuat seseorang menganut nilai – nilai yang diyakini dengan benar, maka akan membentuk sikap hidup terhadap kerja yang semakin baik. Bila sikap hidup terhadap kerja semakin baik, maka akan terbentuk etos kerja yang baik pula. **Kelemahan dari etos kerja** yang ada selama ini didominasi oleh pandangan hidup sekulerisme, sehingga keberpihakan pada akal lebih dominan dan



seringkali mengabaikan wahyu, lebih menekankan kepada kepentingan duniawi dengan mengabaikan kepentingan ukhrawi, meskipun di sisi lain akan menghasilkan etos kerja yang tinggi bagi seseorang, namun seringkali melanggar norma, moral dan etika. Beberapa riset terdahulu banyak menekankan pentingnya nilai kerja serta mendapat perhatian dalam beberapa literatur perilaku organisasi (Chatman, 1991; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989; Shapira & Griffith, 1990). Nilai kerja tidak hanya telah mampu memprediksi *work outcome* (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989; Shapira & Griffith, 1990), tetapi juga dalam hal rekrutmen dan seleksi telah mulai dipertimbangkan dalam proses seleksi (Adkins, Russell, & Werbel, 1994; Chatman, 1991). Riset yang menekankan pentingnya nilai kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain keterkaitan antara etos kerja dengan beberapa perilaku seperti kinerja pekerjaan, *turnover* dan *absenteeism* (Shapira & Griffith, 1990), Keyakinan nilai-nilai *Protestan work ethic*(PWE) mampu memprediksi perilaku kerja (Furham, 1990). Sejumlah riset juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keyakinan terhadap nilai kerja dengan sikap terhadap kerja (Blood, 1969). Riset juga menunjukkan ada hubungan yang positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi (Chusmir & Koberg, 1988).Teori tentang etos kerja kemudian berkembang dengan mengkaitkan dengan nilai-nilai transedental. Proses terbentuknya etos kerja islam ditunjukkan pada gambar 2



**Gambar 2**  
**PARADIGMA TERBENTUKNYA ETOS KERJA ISLAM**

Etos kerja Islam terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing. Etos kerja merupakan pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Persamaan antara etos kerja non agama dan etos kerja Islam terletak pada karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Kedua etos kerja muncul karena motivasi yang dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja non agama dan etos kerja Islam dipengaruhi baik faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks. Etos kerja islam memiliki sikap hidup mendasar terhadap kerja, identik dengan sistem keimanan / aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu. Etos kerja non agama memandang sikap hidup terhadap kerja timbul dari hasil kerja akal dan atau pandangan hidup yang dianut, tetapi tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu. Etos kerja Islam terdapat iman dan terbentuk

dari pemahaman akal terhadap wahyu. Iman Islam menjadi dasar etika kerja Islam serta berkenaan dengan kerja menimbulkan sikap hidup mendasar terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja Islam. Etos kerja non agama tidak ada iman, sehingga berbeda dengan etos kerja Islam. Motivasi dalam etos kerja Islam timbul dan bertolak dari perintah Allah mengenai sistem keimanan / aqidah Islam yang bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama, sehingga motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna. Bentuk kerja dalam Islam merupakan transaksi ijarah, yaitu transaksi atau akad terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan atau kompensasi untuk melakukan setiap pekerjaan halal, baik itu menyangkut bisnis, pekerjaan maupun berbagai bentuk *muamalah* lainnya, hukumnya halal.

Teori yang diterima secara luas mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu yang bersangkutan. Menurut Teori Atribusi atau *expectancy*, kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi (M) dengan kemampuan dasar (*ability = A*) atau  $P = M \times A$ . Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang sebenarnya *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya (Asad, 1997).

Menurut Vroom (1964) tentang motivasi dan *Ability* yang dikutip As'ad (1997) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi perkalian

antara motivasi (M) dan kecakapan (K). Sehingga rumusnya ialah :  $P = f ( M \times K )$ . Apabila kinerja seseorang rendah, maka ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kedua komponen (motivasi dan kemampuan) yang rendah. Menurut Cascio (1992) aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor – faktor penilaian itu sendiri. Beberapa prinsip dalam memilih faktor – faktor yang menjadi penilaian, yaitu : *relevance* (kesesuaian antara faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian), *acceptability* (dapat diterima pegawai), *reliability* (faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan), *sensitivity* (dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk) serta *practicality* (mudah dipahami dan diterapkan). Menurut Miner (1988) dimensi kinerja adalah ukuran – ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, meliputi kualitas output, kuantitas output, waktu kerja, kerja sama dengan rekan kerja. Certo (1985) menyatakan bahwa prosedur penilaian kinerja merupakan tanggung jawab atasan langsung. Atasan langsung mempunyai tanggung jawab untuk memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Jackson and Schuler (2003) menyatakan bahwa pada masa sekarang terdapat beberapa sumber data kinerja, yaitu meliputi: catatan organisasi, para supervisor, para karyawan sendiri, rekan kerja , para karyawan dan para pelanggan. Menurut Darmawan (2006), beberapa ukuran kinerja yang dikembangkan berdasarkan sifat rasul adalah sebagai berikut:

### **2.3 Kapabilitas Inovasi**

Kapabilitas inovasi dalam penelitian ini adalah tingkat keyakinan sektor publik untuk menghasilkan ide baru dan berguna untuk meningkatkan pelayanan publik atau menciptakan produk baru. (Lee & Choi, 2003). Selama

ini ada kecenderungan pelayanan sektor publik sangat kaku, dan lingkungan kerja yang rutin. Birokrasi pemerintah seringkali tidak efisien, lamban dan tidak inovatif. Oleh karena itu diperlukan kemampuan untuk melakukan inovasi melalui dorongan etos kerja yang superior seperti IWE.

Untuk membangun proses kapabilitas inovasi antara lain melalui riset dan pengembangan, kapabilitas sumber daya manusia, interaksi dan komunikasi dengan pihak luar, strategi teknologi, pengembangan produk baru, kapabilitas pemasaran, serta kapabilitas produksi dan operasi. Variabel ukuran perusahaan dimasukkan dalam pengujian karena pada beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap inovasi yang terjadi dalam perusahaan. Baldwin et al.,(1999), dalam penelitiannya menemukan bahwa perusahaan yang lebih besar lebih inovatif dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil, karena memiliki kemudahan lebih pada akses pembiayaan, dapat menyebarkan biaya tetap inovasi pada volume penjualan yang lebih besar, manfaat yang diperoleh dari *economies of scale*, dan saling melengkapinya (*complementarities*) antara Riset dan Pengembangan dengan aktivitas-aktivitas yang lain dalam perusahaan.

Baldwin (1995) dalam beberapa penelitiannya di Kanada menemukan bahwa, aktivitas inovasi justru lebih intens terjadi pada perusahaan skala kecil dan menengah. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa perusahaan skala kecil mempunyai keunggulan kompetitif yang terkait dengan rampingnya struktur organisasi, kedekatan dengan konsumen, kedekatan dengan pemasok, kecepatan dalam pengambilan keputusan, struktur administratif yang sederhana, dan fleksibilitas dalam operasi.

Dimensi waktu menjadi faktor yang penting untuk dipertimbangkan dalam proses membangun kapabilitas inovasi. Dengan terjadinya perbedaan proses pengembangan sumberdaya/area dalam perusahaan, maka faktor lama (pengalaman) beroperasi perusahaan diajukan peneliti untuk mengidentifikasi penyebab perbedaan proses membangun kapabilitas inovasi. Faktor lama beroperasi perusahaan didalam penelitian ini merujuk pada lamanya operasional perusahaan mulai berdirinya perusahaan sampai penelitian ini dilakukan dalam besaran tahun. Tidak adanya acuan yang pasti tentang bagaimana mengkategorikan perusahaan berdasarkan lama tahun beroperasinya, menyebabkan peneliti kesulitan untuk menentukan dasar pengkategorianya. Pemilihan faktor Riset dan Pengembangan didasarkan pada keyakinan banyak peneliti sebagai faktor yang berperan besar dalam meningkatkan kemampuan inovasi suatu perusahaan. Dukungan teoritis dan empiris yang cukup menyebabkan faktor Riset dan Pengembangan diajukan sebagai satu dari beberapa faktor penelitian.

#### **2.4 Penelitian terdahulu**

Beberapa studi telah menyatakan pentingnya nilai-nilai spiritualitas dalam organisasi. Pentingnya partisipasi dan motivasi karyawan dalam organisasi telah menjadi perhatian akhir-akhir ini dalam bidang manajemen. Giacalone & Jurkiewicz (2003) berusaha menyelidiki spiritualitas di organisasi dan mengidentifikasi beberapa kelemahan yang harus diperbaiki agar paradigma baru yang muncul dapat diterima oleh masyarakat ilmiah.

Penelitian yang dilakukan *Kumar and Rose* (2008) yang menguji hubungan antara etos kerja islami dan kapabilitas inovasi sektor publik malaysia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara indeks etos kerja

islami dan kapabilitas inovasi. Seluruh indikator kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap etos kerja islami. Keberhasilan penerapan nilai-nilai etos kerja islami di Malaysia karena kesadaran akan pentingnya keadilan dan keterbukaan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan Zulaikha dan Fredianto (2003) tentang hubungan antara lingkungan eksternal, orientasi strategic dan kinerja UKM di Semarang menyimpulkan bahwa kemauan perusahaan untuk melakukan inovasi dan proaktivitas berhubungan positif dengan dimensi kinerja perusahaan (pertumbuhan). Keberanian mengambil resiko berhubungan negative dengan pertumbuhan. Sampel yang diambil sebanyak 89 UKM di Semarang dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan Duchon and Plowman (2005) yang menguji dampak spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit menunjukkan penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Saks *et al.* (1996) yang menguji hubungan antara etos kerja, sikap kerja, minat untuk keluar dan *turnover* karyawan menyimpulkan bahwa keyakinan dalam etos kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada minat keluar dan tingkat *turnover* karyawan dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ali and Al Kazwmi (2007) yang menguji etos kerja islami di Kuwait dengan 762 manajer sebagai sampel dimana 50% pria dan 50% wanita, 73% penduduk Kuwait dan sisanya ekspatriate menyimpulkan bahwa loyalitas manajer perempuan lebih tinggi dibanding

pria. Para Ekspatriate Arab memiliki komitmen yang tinggi pada etos kerja islami dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait.

Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah rahmat, amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Beberapa penelitian yang menyangkut etos kerja telah banyak dilakukan dengan fokus etos kerja Protestan atau Protestan *Works Ethic* (PWE). Konsep etos kerja Protestan pertama kali diungkapkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausalitas antara etika Protestan dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat (*western society*). Menurut teori Weber kesuksesan dalam dunia bisnis ada hubungannya dengan kepercayaan agama. Weber menyatakan bahwa keimanan Protestan Calvinis memiliki kepercayaan spiritual terhadap kapitalisme dan hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa bekerja dan keberhasilan secara finansial tidak hanya semata untuk kepentingan personal tetapi juga dalam rangka kepentingan tujuan religius (Kidron, 1978).

Penelitian yang dilakukan Ali (1988) membuat skala untuk mengukur etos kerja Islam dan individualisme dan menyediakan skala validitas dan reliabilitasnya dengan mengambil sampel 150 mahasiswa Arab. Hasil tes reliabilitas dan analisis korelasi mengindikasikan bahwa antara skal reliabel dan bahwa etos kerja Islam positive dan signifikan berkorelasi dengan skala individualisme.

Dalam konteks Islam seperti dijelaskan oleh Ali (1987) etos kerja Islam bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad. Etos Kerja Islam



memandang dedikasi dalam bekerja adalah *virtue* (kebajikan). Usaha yang maksimal harus dilakukan seseorang dalam bekerja karena hal ini merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Etos Kerja islami menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (*accomplishment*). Kerja keras dipandang sebagai *virtue* (kebajikan) dan barang siapa bekerja keras maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup (Ali, 1987).

Penelitian lainnya tentang etos kerja namun dengan *setting religius* yang berbeda dilakukan oleh Yousef (2000) yang meneliti tentang hubungan antara etos kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan menggunakan identifikasi etos kerja islami yang dikembangkan oleh Ali (1996), Yousef menemukan bahwa etos kerja islami memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. etos kerja islami seperti prinsip kerjasama, tanggungjawab, pengaruh sosial, dan dedikasi terbukti secara positif menghasilkan komitmen dari para anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan Yousef (2001) yang menguji tentang etos kerja islami sebagai moderator hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta menguji dampak budaya nasional sebagai variabel moderating hubungan antara etos kerja Islam dengan Kepuasan Kerja menyimpulkan bahwa Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Etos kerja Islam memoderate hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Budaya nasional tidak memoderate

hubungan antara etos kerja Islam dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Syafiq dan Wahyuningsih (2009) menguji hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Sampel penelitian adalah Dosen UII sebanyak 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islami.

Penelitian yang dilakukan Hakim (2009) tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi spiritual terhadap komitmen dan kinerja karyawan pada BUMN di Jawa Tengah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual terhadap komitmen dan kinerja karyawan serta terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan pada organisasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Heru (2007) tentang pengaruh kepemimpinan Islam dan Etos kerja serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Bank-Bank Syariah Di Semarang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan Islam dan Etos kerja serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Schneider and Edward (2003) tentang hubungan antara kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan manajer

menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara empat dari tujuh karakteristik pekerjaan dengan enam dari tujuh variabel kepuasan kerja. Ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan komitmen normatif dengan semua variabel kepuasan kerja.

Konsep etos kerja Protestan pertama kali diungkapkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausalitas antara etika Protestan dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat (*western society*). Menurut teori Weber kesuksesan dalam dunia bisnis ada hubungannya dengan kepercayaan agama. Weber menyatakan bahwa keimanan Protestan Calvinis memiliki kepercayaan spiritual terhadap kapitalisme dan hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa bekerja dan keberhasilan secara finansial tidak hanya semata untuk kepentingan personal tetapi juga dalam rangka kepentingan tujuan religius (Kidron, 1978).

Dalam konteks Islam seperti dijelaskan oleh Ali (1988) etos kerja Islam bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad. Etos Kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah *virtue* (kebajikan). Usaha yang maksimal harus dilakukan seseorang dalam bekerja karena hal ini merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Etos Kerja Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (*accomplishment*). Kerja keras dipandang sebagai *virtue* (kebajikan) dan barang siapa bekerja keras maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup (Ali, 1988).

Penelitian yang dilakukan Putti *et al.* (1989) tentang hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi di Asia menyimpulkan bahwa terdapat

dua dimensi mayor etos kerja yang dinamakan intrinsik dan ekstrinsik yang diturunkan dari faktor analisis skala Wollack *et. al Scale*. Hasil analisis menyarankan bahwa etos kerja intrinsik lebih memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dibanding etos kerja ekstrinsik.

Oliver (1990) juga menguji pengaruh etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi perusahaan di Inggris menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Karyawan yang memiliki etos yang kuat relatif memiliki komitmen tinggi.

Brudney & Condrey (1993), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah variasi suatu pekerjaan, kesuksesan dan tingkat pengupahan, komitmen dan kepercayaan orrganisasi, sikap terhadap pengupahan, tingkat kepentingan imbalan moneter, kaitan antara pengupahan dengan kerja dan akurasi serta transparansi dalam sistem pengupahan. Studi Steer (1985) bahwa motivasi yang mempengaruhi kinerja, sedangkan Robbins (1996:218) menyatakan bahwa "kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai kinerja itu akan dipengaruhi secara negative, kecerdasan keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi."

Muafi (2003), meneliti tentang pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja : studi empiris di kawasan industri Rungkut Surabaya (SIER). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yaitu motivasi akidah, ibadah dan mu'amalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius. Motivasi mu'amalat pengaruh dominan terhadap kinerja dan tidak ada

perbedaan kinerja antara karyawan operasional dan non operasional di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER).

Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (1993), yang meneliti mengenai perbedaan motivasi dalam bekerja antara karyawan pemerintah dan karyawan swasta, hasilnya mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan diantara kelompok karyawan, kaitan dengan faktor yang memotivasi mereka. Karyawan sektor pemerintah cenderung sebagai faktor yang memotivasi mereka adalah kestabilan dan keamanan dimasa depan, kesempatan untuk mempelajari sesuatu yang baru, kesempatan untuk memberi kepuasan tertentu dan tingkat gaji yang tinggi. Sedangkan untuk karyawan sektor swasta cenderung dipengaruhi oleh tingkat gaji yang tinggi, kesempatan untuk melatih kepemimpinan, kesempatan untuk maju dan berkembang, kestabilan dan keamanan di masa depan serta kesempatan untuk memberikan kontribusi terhadap keputusan-keputusan penting.

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi

H2 : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan

H3 : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi

H4 : Kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap etos kerja islami

H5 : Kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap etos kerja islami

H6 : Kebutuhan afiliasi berpengaruh terhadap etos kerja islami

H7 : Etos kerja islami berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

1. Memperluas temuan model tahun pertama dalam memasukkan nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi khususnya organisasi layanan publik Pemerintah Kota Semarang melalui nilai-nilai *religiosity*, kebutuhan manifestasi dan IWE.
2. Menguji secara empirik pengaruh nilai-nilai religiosity terhadap kebutuhan manifestasi karyawan yang terdiri kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi, pengaruh kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap *islamic work ethic* (IWE) dan pengaruh IWE dalam meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi dalam memperkaya teori-teori dan riset di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah ada selama ini. Tujuan lainnya menjadikan hasil penelitian empirik sebagai masukan penyusunan buku ajar di bidang ilmu perilaku organisasi.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

1. Mengetahui penerapan nilai-nilai religiusitas di organisasi dalam kaitannya peningkatan outcome organisasi baik kinerja maupun kapabilitas inovasi.
2. Bagi akademisi, untuk memperkuat paradigma baru pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi berbasis nilai-nilai spiritual yang berbeda dengan paham sekuler barat, sehingga dapat

ditemukan model, teori dan pengukuran yang meyakinkan sejumlah masyarakat ilmiah.

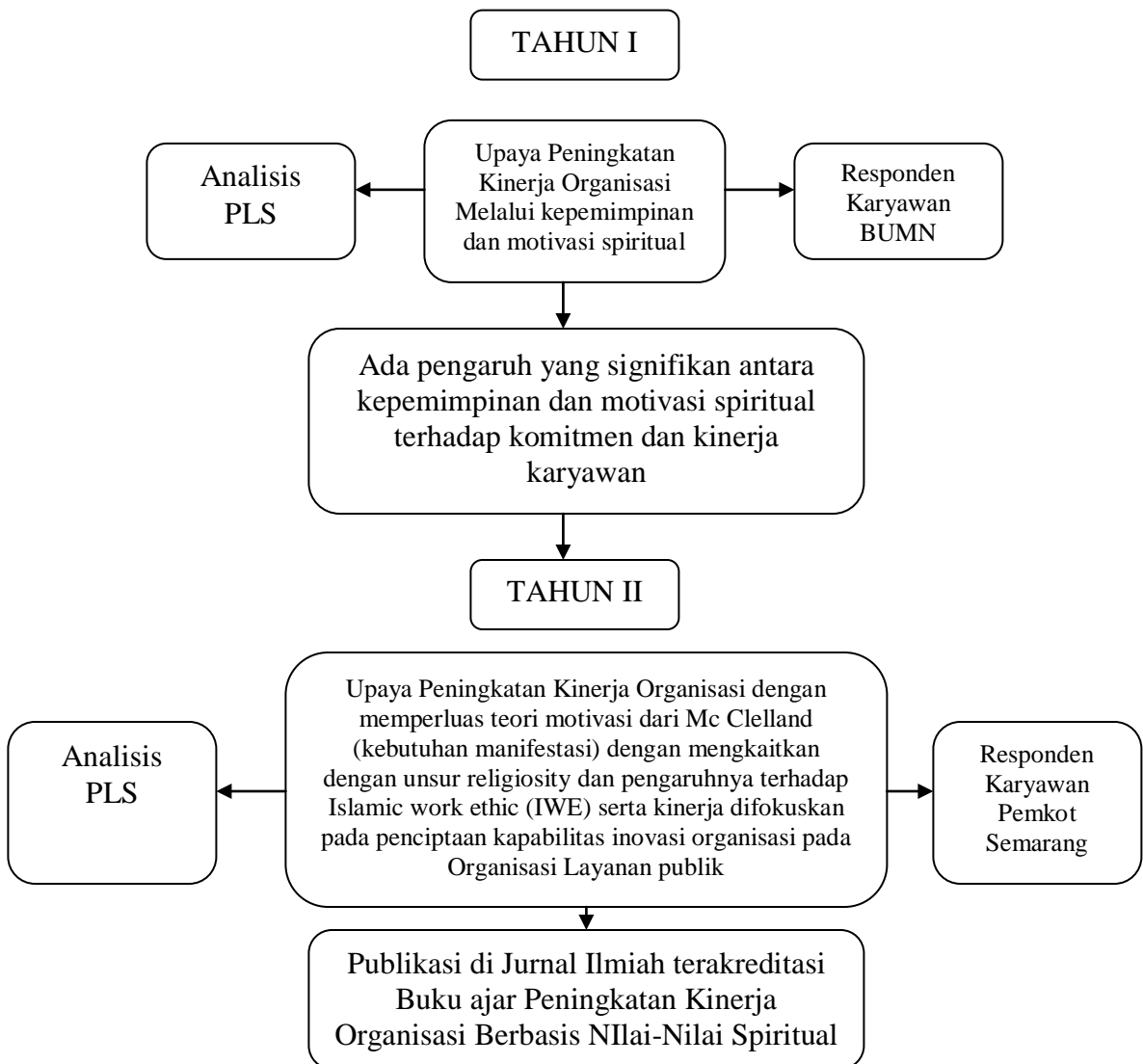
- 3.** Bagi perusahaan, dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusianya dengan menekankan nilai-nilai spiritual.

# BAB IV

## METODE PENELITIAN

### 4. 1. Pendekatan

Penelitian ini merupakan pengembangan model tahun pertama yang memfokuskan pada identifikasi yang mendalam tentang pentingnya penerapan nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan outcomes organisasi berupa kapabilitas inovasi organisasi layanan public dengan menggunakan pendekatan deskriptif analisis .





Adapun metode dan teknik penelitian yang digunakan adalah penggabungan antara studi literature, observasi dan survey responden, metode wawancara dengan responden secara mendalam dan terstruktur (*indepth interview*). Keseluruhan metode tersebut akan dibantu dengan pendekatan alat SPSS untuk mempermudah dalam menganalisis data, khususnya analisis *partial least square*.

#### 4. 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pemkot Semarang golongan III pada unit kerja Badan dan Dinas sebanyak 4339 orang. Jumlah sampel dalam penelitian diambil berdasarkan pendekatan Yamane (1973) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2} = \frac{4339}{1 + 4339 \cdot (0.05^2)} = 367$$

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi (4339)

D = presisi yang ditetapkan karena kesalahan pengambilan Sampel (5%)

Penentuan besarnya sampel serta teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *cluster sampling*, yaitu dengan membagi semua karyawan dalam *sampling frame* ke dalam kluster (kelompok atau kategori). Sampel yang dipilih setiap strata berdasarkan *proporsional simple random sampling*. Adapun tahapan pengambilan sampel, yaitu:

1. Besar sampel dari masing-masing karyawan diambil berdasarkan distribusi dengan alokasi proporsional (Ferdinand, 2006) dengan rumus:

$$n_i = \frac{n}{N} \times N_i$$

$n_i$  = besarnya ukuran sampel

$N_i$  = banyaknya karyawan pada masing-masing Dinas/Badan

$N$  = jumlah populasi keseluruhan

$n$  = banyaknya karyawan yang dijadikan sampel

2. Jumlah responden yang diperoleh dari masing-masing Pemerintah kota/kabupaten selanjutnya akan dipilih dengan menggunakan *proporsional simple random sampling*. Langkah – langkah pengambilan sampel sebagai berikut:

4. Mencari daftar nama seluruh karyawan dinas dan badan di masing – masing Pemerintah kota golongan III.
5. Menyusun daftar nama karyawan dan memberikan nomor urut karyawan untuk masing-masing Pemerintah kota golongan III dimulai dari angka 1 s/d 367.
6. Dengan menggunakan *table of random numbers*, maka angka-angka dari setiap kolom kedua dan setiap baris terpilih sebagai sampel.

Namun dari hasil penelitian dari 367 kuesioner yang dibagikan pada responden, ternyata hanya 202 yang layak untuk dianalisis berikutnya.

### 4.3 Kebutuhan Data

Data yang diperlukan	Sumber Data
Literatur tentang religiosity, IWE dan kapabilitas inovasi	Artikel dalam jurnal, majalah ilmiah, text book dll
Data golongan karyawan di unit kerja dinas dan badan Pemkot/Pemkab	BPS Jawa Tengah 2007 BKD Pemkot Semarang
Data jawaban responden tentang variabel –variabel penelitian	Mail survey, observasi dan interview mendalam dengan responden terpilih

### 4.4. Cara Perolehan Data

Data diperoleh dengan melakukan wawancara dilengkapi dengan instrumen kuesioner. Kuesioner yang diajukan responden terdiri dari dua bagian meliputi bagian pertama terdiri dari gambaran umum responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, posisi di organisasi serta pendapatan per bulan dan bagian kedua berupa pertanyaan tentang penerapan variabel penelitian seperti *religiosity*, kebutuhan manifestasi, IWE dan kapabilitas organisasi. Kuesioner yang diajukan terdiri dari pertanyaan tertutup, dimana responden memilih skor pilihan jawaban yang tersedia serta pertanyaan terbuka, dimana responden memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan.

#### 4.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Religiositas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pentingnya nilai religius dalam aktivitas tiap hari</li> <li>• Praktek religius</li> <li>• Keyakinan religius mempengaruhi keputusan dalam bekerja</li> <li>• Seberapa penting keyakinan religius dan prakteknya</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.
Kebutuhan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kinerja masa lalu</li> <li>• Menikmati tantangan sulit</li> <li>• Mencapai tujuan yang realistis</li> <li>• Menikmati kepuasan dari tugas sulit</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.
Kebutuhan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menikmati persaingan dan kemenangan</li> <li>• Menikmati tanggung jawab</li> <li>• Suka mempengaruhi orang lain</li> <li>• Bekerja mendapatkan banyak kendali</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.
Kebutuhan Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingin disukai orang lain</li> <li>• Membangun hubungan yang erat</li> <li>• Menikmati menjadi bagian dari kelompok</li> <li>• Menikmati bekerja sama dengan orang lain</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.
Etos kerja Islam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedikasi</li> <li>• Bekerja dengan baik</li> <li>• Bekerja bukan merupakan tujuan</li> <li>• Kreativitas kerja</li> <li>• Nilai kerja</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.
Kapabilitas Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisasi menghasilkan banyak ide baru dan berguna (produk/jasa)</li> <li>• Organisasi memerlukan waktu lama untu menghasilkan ide baru dan berguna</li> <li>• Menghasilan ide baru dan berguna bagi orgaanisasi merupakan aktivitas yang penting</li> <li>• Organisasi secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna (produk/jasa)</li> </ul>	Skala Likert dengan rentang nilai 1 s/d 5, nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 5 sangat setuju.

#### 4. 6. Metode Analisis

Analisis data menggunakan analisis faktor dan model **Partial Least Square (PLS)**. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

##### 1. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

*Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya , disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.

b. *Inner Model* , yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. inner model yang diperoleh adalah :

c. *Weight Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana  $W_{kb}$  dan  $W_{ki}$  adalah  $k$  *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen ( $\eta$ ) dan eksogen ( $\xi$ ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah  $\eta$  dan variabel laten eksogen adalah  $\xi$  (independent), sedangkan  $\zeta$  merupakan residual dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*)

## 2. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. *Outer model* dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

1. *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
2. *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted (AVE)*

setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

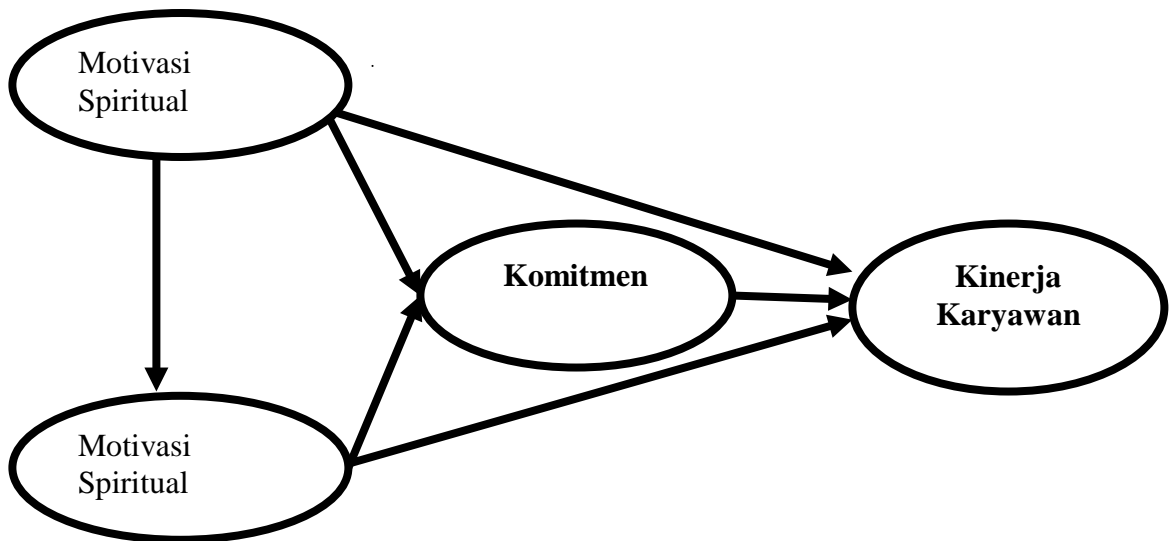
$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

*Inner* model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

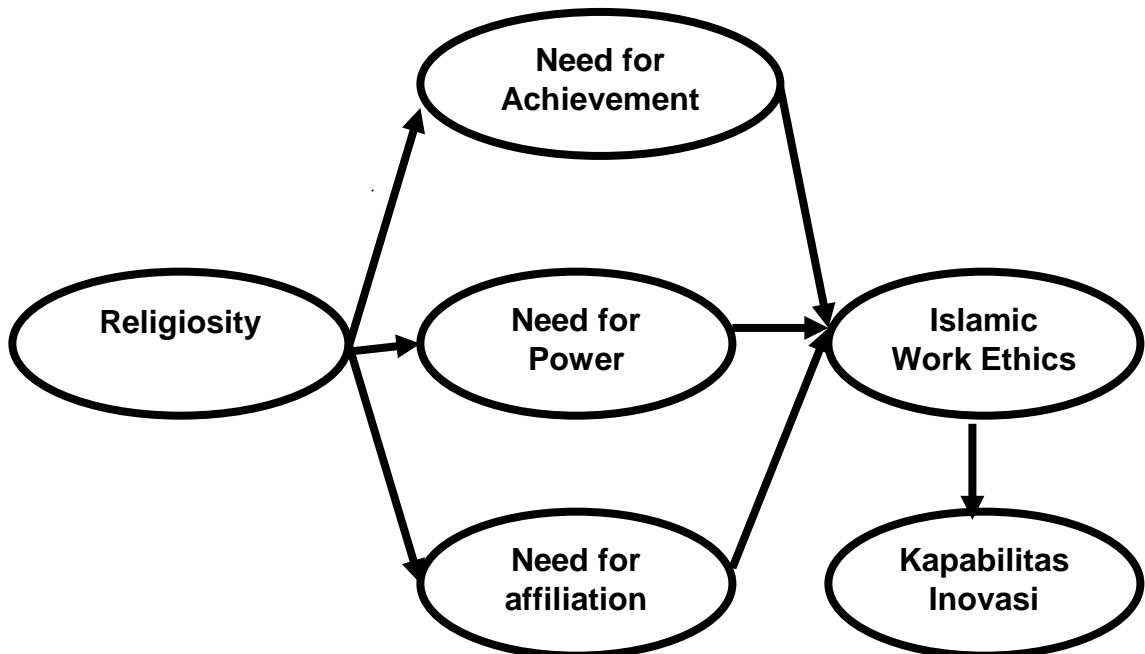
Dimana  $(1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$  adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*) , model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif , t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

#### 4.7 LUARAN PENELITIAN



Gambar 3

#### LUARAN PENELITIAN MODEL TAHUN 1







**Gambar 4**

## **LUARAN PENELITIAN MODEL TAHUN 2**

Luaran penelitian Tahun ke dua merupakan pengembangan model tahun pertama yang menekankan peningkatan kinerja organisasi melalui nilai-nilai spiritual dengan memperluas variabel motivasi menggunakan teori kebutuhan manifestasi Mc Clelland, memasukkan nilai-nilai religiosity dan islamic work ethic dan kinerja organisasi difokuskan dalam bentuk kapabilitas inovasi di organisasi layanan publik.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hasil studi dapat diuraikan hasil analisis deskriptif dan analisis *partial least square* (PLS). Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran obyek penelitian yang mencakup karakteristik responden dan analisis statistik deskriptif jawaban responden. Tujuan analisis ini untuk mendukung dan memperdalam pembahasan. Analisis *partial least square* (PLS) digunakan untuk mendapatkan data variabel laten guna kepentingan analisis lebih lanjut. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk kepentingan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam studi ini meliputi pendidikan, status dalam perusahaan, jumlah karyawan tetap dan jumlah karyawan tidak tetap.

##### 5. 1. 1. Pendidikan

**Tabel 5.1**  
**DESKRIPSI PENDIDIKAN RESPONDEN**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Strata dua	3	1,4
2	Strata satu	50	25,6
3	D3	10	4,8
4	SMU/SMK	111	54,6
5	SMP	21	10,6
6	SD	4	2,4
<b>Total</b>		202	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang berpendidikan sampai jenjang strata dua sebanyak 3 orang (1,4%), strata satu

(S1) sebanyak 50 orang (25,6%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (4,8%), responden yang berpendidikan SMU/SMK sebanyak 111 orang (54,6%), yang berpendidikan SMP sebanyak 21 orang (10,6%) dan yang berpendidikan SD sebanyak 4 orang (2,4%). Dapat disimpulkan juga bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas strata 1 dan SMU.

### 5. 1. 2. Umur

**Tabel 5.2  
DESKRIPSI UMUR RESPONDEN**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Antara 20 s/d 29 tahun	14	6,93
2	Antara 30 s/d 39 tahun	63	31,19
3	Antara 40 s/d 49 tahun	119	58,91
3	≥ 50 tahun	6	2,97
<b>Total</b>		202	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa usia responden antara 20 hingga 29 tahun sebanyak 14 orang (6,93%) yang tergolong masa dewasa, kelompok usia antara 30 hingga 39 tahun sebanyak 63 orang (31,19) tergolong masa dewasa sempurna yang ditandai dengan masa pertumbuhan jasmani mencapai tingkat kesempurnaan dan rohani, akal dan pikiran sudah terbuka hingga menjadi terang dan jelas, tegas, dan tidak ragu dalam menjalankan rencana-rencana dirinya dan keluarga. Kelompok usia antara 40 hingga 49 tahun sebanyak 119 orang (58,91%) tergolong masa pertengahan umur yang ditandai dengan hati manusia menjadi tetap, mulai condong ke agama dan banyak orang yang bertobat, insyaf.. Responden yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 orang (2,97%) tergolong mulai tidak produktif karena kekuatan yang mulai menurun. Berdasarkan Tabel 5.2 dapat

disimpulkan mayoritas usia karyawan diatas 40 tahun dan berada pada kategori usia pertengahan umur yang tergolong produktif dan matang.

### 5. 1. 3. Jenis Kelamin

**Tabel 5.3**  
**DESKRIPSI JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Pria	133	65,84
2	Wanita	69	34,16
<b>Total</b>		202	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa responden pria sebanyak 133 orang (65,84%), sedangkan responden wanita sebanyak 69 orang (34,16%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pria.

### 5. 1. 4. Lama Bekerja

**Tabel 5.4**  
**DESKRIPSI LAMA BEKERJA RESPONDEN**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	5 s/d 9 tahun	60	29,7
2	10 s/d 14 tahun	70	34,65
3	15 s/d 19 tahun	33	16,37
4	20 s/d 24 tahun	25	12,37
5	25 s/d 29 tahun	6	2,96
6	≥ 30 tahun	8	3,95
<b>Total</b>		202	100

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa lama bekerja responden antara 5 s/d 9 tahun sebanyak 60 orang (29,7%), antara 10 s/d 14 tahun sebanyak 70 orang (34,65%), antara 15 s/d 19 tahun sebanyak 33 orang (16,37%). Responden yang memiliki masa kerja 20 s/d 24 tahun sebanyak 25 orang (12,37%),

antara 25 s/d 29 tahun sebanyak 6 orang (2,96%), sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 30 tahun sebanyak 8 orang (3,95%). Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini mayoritas 5 s/d 14 tahun.

## **5.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan antara lain faktor internal, faktor eksternal, hambatan kemitraan, kapabilitas inovasi dan kinerja. Analisis ini dilakukan dengan membuat kelompok interval ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun teknik pembuatan kelompok interval dilakukan dengan mencari lebar kelas interval yang diperoleh dari skor tertinggi (5) dikurangi skor terendah (1) dibagi 3 kategori, sehingga diperoleh lebar kelas interval 1,3. Selanjutnya berdasar lebar kelas interval dapat disusun kategori nilai sebagai berikut:

Skor 1,0 – 2,39 = rendah

Skor 2,4 – 3,79 = sedang

Skor > 3,8 = tinggi

### **5.2.1 Deskripsi Konstruk Religiusitas ( $X_1$ )**

Konstruk religiusitas terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL RELIGIOSITAS**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Pentingnya nilai Religius	2,5	1,5	2,0	34,7	59,4	4,47
Praktek religius	0,5	2,5	5,4	60,4	31,2	4,19
Keyakinan religius mempengaruhi keputusan bekerja	1,0	5,0	10,9	57,4	25,7	4,02
Keyakinan religius dan prakteknya	1,5	2,5	6,9	55	34,2	4,18

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa nilai religius sangat penting dalam aktivitas setiap hari sebesar 59,4%, yang menyatakan setuju 34,7%, responden yang kurang setuju sebesar 2%. Responden yang merasa nilai religius tidak penting dalam aktivitas setiap hari sebesar 4%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,47 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden memandang nilai religius sangat penting dalam aktivitas setiap hari seperti sabar, ikhlas dan jujur.

Hasil jawaban responden tentang praktek nilai-nilai religius dalam bekerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 31,2%, yang menyatakan setuju 60,4%, responden yang kurang setuju sebesar 5,4%. Responden yang merasa nilai religius kurang diterapkan di tempat kerja sebesar 3%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,19 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden telah mempraktekkan nilai-nilai religius dalam bekerja.

Hasil jawaban responden tentang keyakinan religius mempengaruhi keputusan bekerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 25,7%, yang menyatakan setuju 57,4%, responden yang kurang setuju sebesar 10,9%. Responden yang merasa nilai religius kurang diterapkan di tempat kerja sebesar 6%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,02 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa keyakinan religius mempengaruhi mayoritas responden terkait dengan keputusan bekerja.

Hasil jawaban responden tentang pentingnya keyakinan religius dan upaya mempraktekkan nilai-nilai religius menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 34,2%, yang menyatakan setuju 55%, responden yang kurang setuju sebesar 6,9%. Responden yang merasa nilai religius kurang diterapkan di tempat kerja sebesar 4%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,18 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa keyakinan religius dan upaya mempraktekkannya dalam bekerja sangat penting bagi karyawan.

### **5.2.2 Deskripsi Konstruk Kebutuhan Berprestasi**

Konstruk kebutuhan berprestasi terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEBUTUHAN BERPRESTASI**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Meningkatkan kinerja masa lalu	2,0	5,9	13,4	42,1	36,6	4.05
Menikmati tantangan sulit	1,5	5,4	17,8	59,4	15,8	3,83
Mencapai tujuan yang realistis	2,5	1,0	11,9	59,4	25,2	4,04
Menikmati kepuasan dari tugas sulit	3,5	5,0	8,9	58,4	24,3	3,95

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dalam bekerja berusaha meningkatkan kinerja masa lalu sebesar 36,6%, yang menyatakan setuju 42,1%, responden yang kurang setuju sebesar 13,4%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak berusaha untuk meningkatkan kinerja masa lalu sebesar 7,9%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,05 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden berusaha meningkatkan kinerja masa lalu dalam bekerja.

Hasil jawaban responden dalam bekerja sangat menikmati tantangan yang sulit menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 15,8%, yang menyatakan setuju 59,4%, responden yang kurang setuju sebesar 17,8%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak menikmati tantangan yang sulit sebesar 6,9%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 3,83 dan bila skor rata-rata



dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden sangat menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja.

Hasil jawaban responden dalam bekerja selalu mencapai tujuan yang realistis menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 25,2%, yang menyatakan setuju 59,4%, responden yang kurang setuju sebesar 11,9%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak mencapai tujuan yang realistis sebesar 3,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,04 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu mencapai tujuan yang realistis dalam bekerja.

Hasil jawaban responden dalam bekerja sangat menikmati kepuasan dari tugas yang sulit menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 24,3%, yang menyatakan setuju 58,4%, responden yang kurang setuju sebesar 8,9%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak menikmati kepuasan dari tugas yang sulit sebesar 8,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 3,95 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu menikmati kepuasan dari tugas yang sulit.

### **5.2.3 Deskripsi Konstruk Kebutuhan Kekuasaan**

Konstruk kebutuhan kekuasaan terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEBUTUHAN**  
**KEKUASAAN**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Menikmati persaingan dan kemenangan	13,9	18,3	34,7	27,7	5,4	2,93
Menikmati tanggung jawab	2,0	2,0	6,4	52,5	37,1	4,21
Suka mempengaruhi orang lain	20,8	35,6	31,7	5,9	5,9	2,41
Bekerja mendapatkan banyak kendali	8,4	20,3	40,6	25,7	5,0	2,99

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja menikmati persaingan dan keunggulan dengan rekan sekerja sebesar 5,4%, yang menyatakan setuju 27,7%, responden yang kurang setuju sebesar 34,7%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak menikmati persaingan dan keunggulan dengan rekan sekerja sebesar 32,2%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 2,93 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori sedang artinya bahwa hanya sebagian responden yang menikmati persaingan dan keunggulan dari rekan sekerja dalam bekerja.

Hasil jawaban responden dalam bekerja menikmati tanggung jawab yang diberikan atasan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 37,1%, yang menyatakan setuju 52,5%, responden yang kurang setuju sebesar 6,4%. Responden yang merasa tidak menikmati tanggung jawab yang diberikan atasan sebesar 4%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,21 dan bila

skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu menikmati tanggung jawab yang diberikan atasan.

Hasil jawaban responden dalam bekerja suka mempengaruhi rekan sejawat menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 5,9%, yang menyatakan setuju 5,9%, responden yang kurang setuju sebesar 31,7%. Responden yang merasa tidak suka mempengaruhi orang lain sebesar 56,4%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 2,41 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori rendah artinya bahwa mayoritas responden dalam bekerja tidak suka mempengaruhi rekan sejawat.

Hasil jawaban responden dalam bekerja mendapatkan banyak kendali dari Atasan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 5%, yang menyatakan setuju 25,7%, responden yang kurang setuju sebesar 40,6%. Responden yang merasa dalam bekerja tidak mendapatkan banyak kendali dari atasan sebesar 28,7%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 2,99 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori sedang artinya bahwa sebagian responden tidak merasa mendapatkan kendali atasan dalam bekerja.

#### **5.2.4 Deskripsi Konstruk Kebutuhan Afiliasi**

Konstruk kebutuhan afiliasi terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEBUTUHAN**  
**AFILIASI**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Ingin disukai orang lain	1,5	4,5	7,9	53,5	32,7	4,11
Membangun hubungan yang erat	2,0	0,5	3,5	42,6	51,5	4,41
Menikmati bagian dari kelompok	3,5	4,0	15,8	45,5	31,2	3,97
Menikmati kerjasama dengan rekan dan atasan	3,5	1,5	3,0	46,0	46,0	4,30

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja ingin disukai rekan sejawat sebesar 32,7%, yang menyatakan setuju 53,5%, responden yang kurang setuju sebesar 7,9%. Responden yang merasa tidak ingin disukai rekan sekerja sebesar 6%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,11 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa hanya mayoritas sangat ingin disukai rekan sejawat dalam bekerja.

Hasil jawaban responden dalam bekerja selalu membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat atau atasan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 51,5%, yang menyatakan setuju 42,6%, responden yang kurang setuju sebesar 3,5%. Responden tidak berkeinginan membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat atau atasan sebesar 2,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,41 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden

dalam bekerja selalu membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat atau atasan.

Hasil jawaban responden dalam bekerja sangat menikmati menjadi bagian dari kelompok menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 31,2%, yang menyatakan setuju 45,5%, responden yang kurang setuju sebesar 15,8%. Responden tidak merasa menikmati menjadi bagian dari kelompok sebesar 7,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 3,97 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden dalam bekerja sangat menikmati menjadi bagian dari kelompok.

Hasil jawaban responden dalam bekerja sangat menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 46%, yang menyatakan setuju 46%, responden yang kurang setuju sebesar 3%. Responden tidak merasa menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,30 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden dalam bekerja sangat menikmati bekerjasama dengan rekan sejawat atau atasan.

### **5.2.5 Deskripsi Konstruk Etos Kerja Islami**

Konstruk etos kerja islami terdiri dari enam indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL ETOS KERJA ISLAMI**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Dedikasi	1,5	-	3,0	60,9	34,7	4,27
Bekerja dengan baik	2,0	1,0	2,0	46	49	4,39
Bekerja bukan merupakan tujuan	12,4	27,2	27,7	24,8	7,9	2,89
Kreativitas kerja	2,0	2,5	7,9	59,4	28,2	4,09
Nilai kerja	4,0	2,5	9,9	60,9	22,8	3,96
Kerjasama	2,0	1,0	1,5	43,6	52	4.43

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja memiliki dedikasi yang tinggi sebesar 34,7%, yang menyatakan setuju 60,9%, responden yang kurang setuju sebesar 3%. Responden yang tidak memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sebesar 1,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,27 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Hasil jawaban responden yang selalu bekerja dengan sebaik baiknya menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 49%, yang menyatakan setuju 46%, responden yang kurang setuju sebesar 2%. Responden yang tidak selalu bekerja dengan baik sebesar 3%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,39 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu bekerja dengan sebaik – baiknya.

Hasil jawaban responden yang memandang bekerja bukan merupakan tujuan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 7,9%, yang menyatakan setuju 24,8%, responden yang kurang setuju sebesar 27,7%. Responden yang memandang bekerja bukan merupakan tujuan sebesar 39,6%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 2,89 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori sedang artinya bahwa sebagian responden menyatakan bahwa bekerja bagi mereka bukan merupakan tujuan.

Hasil jawaban responden tentang kreativitas yang tinggi dalam bekerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 28,2%, yang menyatakan setuju 59,4%, responden yang kurang setuju sebesar 7,9%. Responden yang tidak memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja sebesar 4,5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,09 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Hasil jawaban responden tentang mementingkan nilai kerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 22,8%, yang menyatakan setuju 60,9%, responden yang kurang setuju sebesar 9,9%. Responden yang tidak mementingkan nilai dalam bekerja sebesar 9,9%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 3,96 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas

interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu mementingkan nilai kerja dalam bekerja.

Hasil jawaban responden yang selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 52%, yang menyatakan setuju 43,6%, responden yang kurang setuju sebesar 1,5%. Responden yang tidak berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain sebesar 3%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,43 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa mayoritas responden selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain.

### 5.2.6 Deskripsi Konstruk Etos Kerja Islami

Konstruk kapabilitas inovasi terdiri dari empat indikator, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KAPABILITAS**  
**INOVASI**

Indikator	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat setuju	Mean
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Organisasi menghasilkan banyak ide baru dan berguna	1,5	-	3,0	60,9	34,7	4,27
Organisasi memerlukan waktu lama untuk menghasilkan ide baru	2,0	1,0	2,0	46	49	4,39
Menghasilkan ide baru dan berguna merupakan aktivitas yang penting	12,4	27,2	27,7	24,8	7,9	2,89
Organisasi secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna	2,0	2,5	7,9	59,4	28,2	4,09

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010



Pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa organisasi di tempat kerja banyak menghasilkan ide baru dan berguna untuk meningkatkan kualitas layanan publik sebesar 29,7%, yang menyatakan setuju 60,4%, responden yang kurang setuju sebesar 5,9%. Responden yang tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,27 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa Organisasi sangat sering menghasilkan banyak ide baru dan berguna.

Hasil jawaban responden yang menyatakan organisasi di tempat kerja memerlukan waktu lama untuk menghasilkan ide baru dan berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 6,9%, yang menyatakan setuju 24,3%, responden yang kurang setuju sebesar 42,6%. Responden yang tidak setuju sebesar 26,2%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 4,39 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori tinggi artinya bahwa organisasi tidak memerlukan waktu lama untuk menghasilkan ide baru dan berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Hasil jawaban responden yang menyatakan menghasilkan ide baru dan berguna bagi organisasi merupakan aktivitas yang penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 38,6%, yang menyatakan setuju 53,5%, responden yang kurang setuju sebesar 3%. Responden yang tidak

setuju sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden diperoleh nilai 2,89 dan bila skor rata-rata dimasukkan kedalam kelas interval, berada kategori sedang artinya bahwa menghasilkan ide baru dan berguna bagi organisasi merupakan aktivitas yang agak penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### 5. 3. Hasil Analisis PLS

#### 5.3.1 Hasil Outer Model

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* serta *composite reliability* untuk block indikator. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator dikatakan *valid* bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 atau nilai T statistik lebih besar dari T Tabel 1,6711 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil selengkapnya ditunjukkan pada Tabel 5.11.

**Tabel 5.11**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL**  
**RELIGIOSITAS**

Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
R1	0,782	7,911	valid	0,875
R2	0,808	8,957	valid	
R3	0,764	6,469	valid	
R4	0,835	12,727	valid	

Berdasarkan Tabel 5.12 hasil dari uji *convergent validity*, 4 indikator religiositas memiliki nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0,5 dan nilai T statistik seluruh indikator lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga seluruh indikator religiositas valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah R4, R2, R1 dan R3. Berdasarkan uji *composite reliability* dari

blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,875, artinya bahwa konstruk religiositas dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kebutuhan berprestasi ditunjukkan tabel 5.12 berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL**  
**KEBUTUHAN PRESTASI**

Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
KB1	0,554	2,381	valid	0,791
KB2	0,747	5,729	valid	
KB3	0,771	3,857	valid	
KB4	0,708	3,058	valid	

Berdasarkan Tabel 5.12 hasil dari uji *convergent validity*, 4 indikator kebutuhan berprestasi memiliki nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0,5 dan nilai T statistik seluruh indikator lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga seluruh indikator valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah KB3, KB2, KB4 dan KB1. Berdasarkan uji *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,791, artinya bahwa konstruk kebutuhan berprestasi dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kebutuhan kekuasaan ditunjukkan tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL**  
**KEBUTUHAN KEKUASAAN**

Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
KK1	0,614	1,870	valid	0,765
KK2	0,839	2,974	valid	
KK4	0,703	2,245	valid	

Berdasarkan Tabel 5.13 hasil dari uji *convergent validity*, 4 indikator kebutuhan berprestasi memiliki nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0,5 sedangkan indikator KK3 di drop karena nilainya kurang dari 0,5. Nilai T statistik indikator KK1, KK2, KK4 lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga indikator valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah KK2, KK4, KK1. Berdasarkan uji *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,765, artinya bahwa konstruk kebutuhan kekuasaan dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kebutuhan afiliasi ditunjukkan tabel 5.14 berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL**  
**KEBUTUHAN AFILIASI**

Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
KA1	0,547	2,662	valid	0,819
KA2	0,845	9,722	valid	
KA3	0,641	3,261	valid	
KA4	0,856	15,047	valid	

Berdasarkan Tabel 5.14 hasil dari uji *convergent validity*, 4 indikator kebutuhan afiliasi memiliki nilai *loading factor* seluruh indikator lebih dari 0,5 dengan nilai T statistik seluruh indikator lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga indikator valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah KA4, KA2, KA3, KA1. Berdasarkan uji *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,819, artinya bahwa konstruk kebutuhan kekuasaan dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel etos kerja Islami ditunjukkan tabel 5.15 berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL ETOS**  
**KERJA ISLAMI**

Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
EK1	0,635	2,875	valid	0,838
EK2	0,808	7,298	valid	
EK4	0,738	3,779	valid	
EK5	0,549	1,930	valid	
EK6	0,813	9,334	valid	

Berdasarkan Tabel 5.15 hasil dari uji *convergent validity*, 6 indikator etos kerja Islami hanya 5 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 dengan nilai T statistik lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga indikator valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah EK6, EK2, EK4, EK1, EK5. Berdasarkan uji *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar

0,838, artinya bahwa konstruk etos kerja Islami dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kapabilitas inovasi ditunjukkan tabel 5.16 berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INDIKATOR VARIABEL**  
**KAPABILITAS INOVASI**

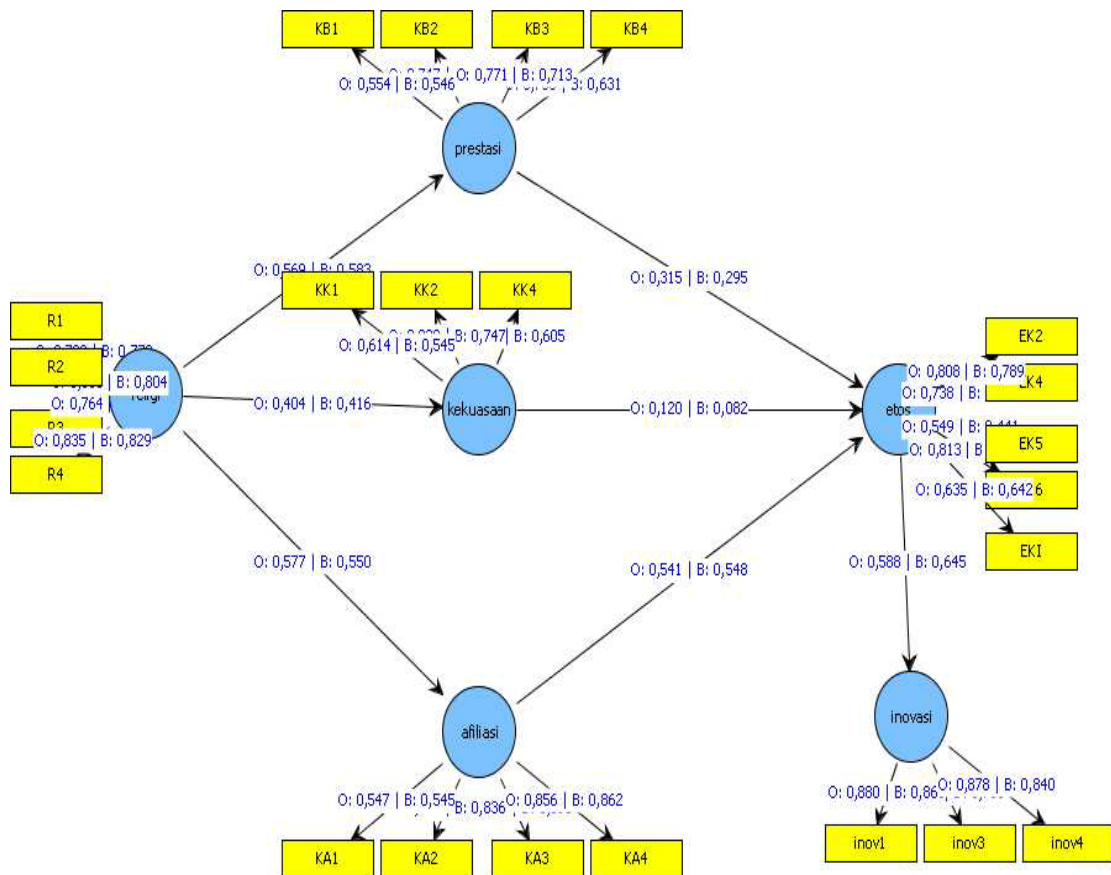
Indikator	Uji Validitas			Composite Reliability
	Loading	T-Statistic	Ket	
INOV1	0,880	7,614	valid	0,879
INOV3	0,763	3,319	valid	
INOV4	0,878	5,427	valid	

Berdasarkan Tabel 5.16 hasil dari uji *convergent validity*, 4 indikator kapabilitas inovasi hanya 3 indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 dengan nilai T statistik lebih besar dari T Tabel sebesar 1,6711, sehingga indikator valid. Urutan indikator terkuat hingga terlemah adalah INOV1, INOV 4, INOV3. Berdasarkan uji *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,879, artinya bahwa konstruk etos kerja Islami dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

### 5.3.2 Hasil Inner Model (Model Struktural)

Inner model menggambarkan hubungan antar variable laten berdasarkan pada *substantive theory*. Hasil tampilan *output bootstrapping* berupa grafik hubungan antar variabel faktor religiositas, kebutuhan

berprestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi, etos kerja islami dan kapabilitas inovasi ditunjukkan pada gambar 5.1.



**Gambar 5. 1**  
**ANALISIS JALUR PATH**

Jika t statistik lebih besar dari t Tabel maka hipotesis terbukti dan diterima. Degree of Freedom (N-1=201), maka t-Tabel sebesar 1,6711.

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel ditunjukkan pada Tabel 5.17

**Tabel 5.17**  
**HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS**

Hipotesis	Pengaruh antar Variabel	Koefisien Estimate	t Statistik	Keputusan
1	Religiusitas > kebutuhan Berprestasi	0,569	3,619	Signifikan
2	Religiusitas > Kebutuhan Kekuasaan	0,404	1,996	Signifikan
3	Religiusitas > Kebutuhan Afiliasi	0,577	3,413	Signifikan
4	Kebutuhan Berprestasi > Etos Kerja Islami	0,315	1,992	Signifikan
5	Kebutuhan Kekuasaan > Etos Kerja Islami	0,120	0,829	Tidak Signifikan
6	Kebutuhan Afiliasi > Etos Kerja Islami	0,541	4,614	Signifikan
7	Etos Kerja Islami > Kapabilitas Inovasi	0,588	5,036	Signifikan

Sumber : Data yang diolah Tahun 2010

Keterangan :  $t(0,05, 201) = 1.6711$

Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 5.17 yang menguji hipotesis pertama yaitu pengaruh religiusitas terhadap kebutuhan berprestasi, diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 3,619 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,569 sehingga H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh



positif yang signifikan religiusitas terhadap kebutuhan berprestasi , artinya bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai religiusitas dalam hal aktivitas setiap hari, praktek nilai-nilai religius dalam bekerja, keyakinan religius terkait dengan pengambilan keputusan serta upaya mempraktekannya dalam bekerja akan semakin meningkatkan kebutuhan akan selalu berprestasi baik dalam bentuk peningkatan kinerja masa lalu, menikmati tantangan yang sulit, mencapai tujuan yang realistis serta menikmati kepuasan dari tugas yang sulit.

Pengaruh religiusitas terhadap kebutuhan akan kekuasaan, diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 1,996 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,404 sehingga H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap kebutuhan kekuasaan, artinya bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai religiusitas dalam hal aktivitas setiap hari, praktek nilai-nilai religius dalam bekerja, keyakinan religius terkait dengan pengambilan keputusan serta upaya mempraktekannya dalam bekerja akan semakin meningkatkan kebutuhan akan kekuasaan baik dalam bentuk menikmati persaingan dan keunggulan dengan rekan sekerja, menikmati tanggungjawab yang diberikan atasan, suka mempengaruhi rekan sejawat serta mendapatkan banyak kendali dari atasan.

Pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi, diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 3,413 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,577 sehingga H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan

religiusitas terhadap kebutuhan afiliasi artinya bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai religiusitas dalam hal aktivitas setiap hari, praktek nilai-nilai religius dalam bekerja, keyakinan religius terkait dengan pengambilan keputusan serta upaya mempraktekkannya dalam bekerja akan semakin meningkatkan kebutuhan afiliasi baik dalam bentuk ingin disukai rekan sejawat, selalu membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat atau atasan, sangat menikmati menjadi bagian dari kelompok serta menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan.

Kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap etos kerja islami , diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 1,992 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,315 sehingga H4 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap etos kerja islami, artinya bahwa semakin baik tercapainya kebutuhan berprestasi dalam bentuk peningkatan kinerja masa lalu, menikmati tantangan yang sulit, mencapai tujuan yang realistis serta menikmati kepuasan dari tugas yang sulit akan semakin meningkatkan etos kerja islami dalam bentuk dedikasi yang tinggi dalam bekerja, bekerja yang semakin baik, memandang bekerja bukan merupakan tujuan, memiliki kreativitas yang tinggi, mementingkan nilai kerja serta selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain.

Kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami , diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 0,829 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,120 sehingga H5 ditolak

atau tidak didukung.. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami.

Kebutuhan afiliasi berpengaruh terhadap etos kerja islami , diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 4,614 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,541 sehingga H6 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap etos kerja islami, artinya bahwa semakin baik tercapainya kebutuhan afiliasi dalam bentuk ingin disukai rekan sejawat, selalu membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat atau atasan, sangat menikmati menjadi bagian dari kelompok serta menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan akan semakin meningkatkan etos kerja islami dalam bentuk dedikasi yang tinggi dalam bekerja, bekerja yang semakin baik, memandang bekerja bukan merupakan tujuan, memiliki kreativitas yang tinggi, mementingkan nilai kerja serta selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain.

Etos kerja islami berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi , diperoleh hasil uji nilai t statistik sebesar 5,036 dan t-Tabel sebesar 1,6711. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,588 sehingga H7 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan etos kerja islami dalam bentuk dedikasi yang tinggi dalam bekerja, bekerja yang semakin baik, memandang bekerja bukan merupakan tujuan, memiliki kreativitas yang tinggi, mementingkan nilai kerja serta selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain akan meningkatkan kapabilitas inovasi dalam bentuk menghasilkan ide baru dan berguna untuk

meningkatkan kualitas layanan publik, semakin cepat menghasilkan ide baru, memandang menghasilkan ide baru merupakan aktivitas yang sangat penting dan secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna untuk meningkatkan kualitas layanan publik.

#### **5.4 Pembahasan**

Berdasarkan analisis PLS, nilai-nilai religiusitas berpengaruh signifikan kebutuhan berprestasi, artinya semakin tinggi nilai-nilai religiusitas yang diterapkan karyawan dalam organisasi maka akan semakin tinggi pula terpenuhinya kebutuhan berprestasi. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh McClelland, 1961; Simmons, 2005; Weaver & Agle, 2002) bahwa nilai-nilai religiusitas berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja dan sikap terhadap kerja, namun beberapa studi juga menemukan hasil yang berlawanan, bahwa nilai-nilai religiusitas berpengaruh sikap terhadap kerja. Temuan penelitian juga mendukung Chusmir and Koberg (1988), bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keyakinan religius dengan kebutuhan berprestasi karyawan manajerial. Terdapat korelasi yang negatif antara keyakinan religius dengan kebutuhan akan kekuasaan bagi karyawan non manajerial. Furham (1984) menyatakan bahwa tidak ada afiliasi religiusitas yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi antara Protestan, Roma Katolik atau afiliasi religius timur. Hasil penelitian juga menolak temuan Elci (2007) bahwa tidak terdapat korelasi yang positif antara religiusitas dengan kebutuhan berprestasi, tidak terdapat korelasi yang negatif antara religiusitas dengan kebutuhan afiliasi, sedangkan religiusitas memiliki hubungan yang negatif dengan kebutuhan kekuasaan.

Religiusitas merupakan seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Berdasarkan hasil penelitian, keyakinan religius dan upaya mempraktekannya dalam bekerja sangat tinggi, hal ini didukung dengan keyakinan bahwa bekerja juga merupakan ibadah, sehingga terdorong untuk selalu diimplementasikan dalam bekerja. Konsekuensinya, bekerja yang dilandasi dengan nilai – nilai religius akan mudah dalam memenuhi kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Semakin tinggi karyawan dalam organisasi memiliki keyakinan religius yang tinggi dan mampu mengimplementasikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan secara realistis, menikmati tanggung jawab yang diberikan atasan dan selalu menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan.

Kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan berprestasi akan meningkatkan etos kerja islami. Temuan penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan Elci (2007) bahwa kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap kerja keras seorang karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Miller, Woehler & Hudspeth (2002), yang menyatakan bahwa etos kerja terkait dengan motivasi berprestasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap wanita dibandingkan dengan pria. Semakin seseorang sangat menikmati tantangan yang sulit dan mencapai tujuan yang realistis akan mendorong seseorang untuk bekerja

dengan sebaik – baiknya dan selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain.

Kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, hal ini berlawanan dengan temuan Elci (2007), artinya bahwa semakin banyak kendali dari atasan dalam melakukan pekerjaan dan tidak menikmati tanggung jawab yang diberikan atasan, maka tidak mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik – baiknya dan melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain.

Kebutuhan afiliasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, artinya semakin terpenuhi kebutuhan afiliasi seorang karyawan maka akan meningkatkan etos kerja islami. Temuan ini berlawanan dengan temuan Elci (2007) yang menyatakan kebutuhan afiliasi tidak memiliki pengaruh yang negatif terhadap kerja keras. Karyawan yang dalam bekerja selalu membangun hubungan yang erat dengan rekan sejawat dan menikmati bekerja sama dengan rekan sejawat atau atasan akan mendorong karyawan bekerja dengan sebaik – baiknya dan selalu berusaha melakukan kerja sama yang baik dengan orang lain.

Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi, artinya bahwa semakin tinggi etos kerja islami seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kapabilitas inovasi karyawan. Temuan penelitian ini mendukung temuan Kumar & Rose (2008) bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi. Temuan ini juga mendukung Duchon and Plowman (2005) yang menguji dampak spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit menunjukkan penerapan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja

karyawan. Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah rahmat, amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Beberapa penelitian yang menyangkut etos kerja dalam kaitannya *outcome* organisasi telah banyak dilakukan dengan fokus etos kerja Protestan atau Protestan *Works Ethic* (PWE). Konsep etos kerja Protestan pertama kali diungkapkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausalitas antara etika Protestan dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat (*western society*). Menurut teori Weber kesuksesan dalam dunia bisnis ada hubungannya dengan kepercayaan agama. Weber menyatakan bahwa keimanan Protestan Calvinis memiliki kepercayaan spiritual terhadap kapitalisme dan hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa bekerja dan keberhasilan secara finansial tidak hanya semata untuk kepentingan personal tetapi juga dalam rangka kepentingan tujuan religius (Kidron, 1978). Penelitian yang dilakukan Ali (1988) membuat skala untuk mengukur etos kerja Islam dan individualisme dan menyediakan skala validitas dan reliabilitasnya dengan mengambil sampel 150 mahasiswa Arab. Hasil tes reliabilitas dan analisis korelasi mengindikasikan bahwa antara skal reliabel dan bahwa etos kerja Islam positive dan signifikan berkorelasi dengan skala individualisme Dalam konteks Islam seperti dijelaskan oleh Ali (1987) etos kerja Islam bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad. Etos Kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah *virtue* (kebajikan). Usaha yang maksimal harus dilakukan seseorang dalam bekerja karena hal ini merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Etos Kerja islami menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian

(*accomplishment*). Kerja keras dipandang sebagai *virtue* (kebajikan) dan barang siapa bekerja keras maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup (Ali, 1987). Penelitian lainnya tentang etos kerja namun dengan *setting religius* yang berbeda dilakukan oleh Yousef (2000) yang meneliti tentang hubungan antara etos kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan menggunakan identifikasi etos kerja islami yang dikembangkan oleh Ali (1996), Yousef menemukan bahwa etos kerja islami memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. etos kerja islami seperti prinsip kerjasama, tanggungjawab, pengaruh sosial, dan dedikasi terbukti secara positif menghasilkan komitmen dari para anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan Yousef (2001) yang menguji tentang etos kerja islami sebagai moderator hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta menguji dampak budaya nasional sebagai variabel moderating hubungan antara etos kerja Islam dengan Kepuasan Kerja menyimpulkan bahwa Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Etos kerja Islam memoderate hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Budaya nasional tidak memoderate hubungan antara etos kerja Islam dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) mengenai komitmen organisasi sebagai moderator hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja di Uni Emirat Arab menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi



terhadap organisasinya, sangat puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Putti *et al.* (1989) tentang hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi di Asia menyimpulkan bahwa terdapat dua dimensi mayor etos kerja yang dinamakan intrinsik dan ekstrinsik yang diturunkan dari faktor analisis skala Wollack *et. al Scale*. Hasil analisis menyarankan bahwa etos kerja intrinsik lebih memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dibanding etos kerja ekstrinsik. Oliver (1990) juga menguji pengaruh etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi perusahaan di Inggris menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Karyawan yang memiliki etos yang kuat relatif memiliki komitmen tinggi. Bakhri (2003) juga melakukan penelitian tentang pengaruh dimensi etos kerja islami terhadap komitmen organisasi dengan obyek penelitian pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Bakhri menemukan bahwa hanya dimensi Etos Kerja islami *Personal Investment and Dividends* yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi para karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta, sedangkan dimensi Etos Kerja Islami *Personal And Organizational Obligations* dan *Dimensi Etos Kerja Islami Personal Effort and Axhievement* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi para karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta, dengan kata lain Hipotesis penelitian Bakhri tidak didukung oleh data.

Penelitian yang dilakukan Saks *et al.* (1996) yang menguji hubungan antara etos kerja, sikap kerja, minat untuk keluar dan *turnover* karyawan menyimpulkan bahwa keyakinan dalam etos kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada minat keluar dan tingkat *turnover* karyawan dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ali and Al Kazwmi (2007) yang menguji etos kerja islami di Kuwait dengan 762 manajer sebagai sampel dimana 50% pria dan 50% wanita, 73% penduduk Kuwait dan sisanya ekspatriate menyimpulkan bahwa loyalitas manajer perempuan lebih tinggi dibanding pria. Para Ekspatriate Arab memiliki komitmen yang tinggi pada etos kerja islami dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait.

Penelitian yang dilakukan Syafiq dan Wahyuningsih (2009) menguji hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Sampel penelitian adalah Dosen UII sebanyak 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islami.

Dengan demikian, semakin baik etos kerja islami karyawan yang tercermin dalam bekerja dengan sebaik – baiknya dan selalu berusaha melakukan kerjasama yang baik dengan orang lain akan mendorong karyawan menghasilkan ide baru dan berguna untuk peningkatan kualitas layanan publik dan selalu bekerja secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan , maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan berprestasi, artinya semakin tinggi nilai – nilai religiusitas yang diterapkan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kebutuhan berprestasi karyawan.
2. Religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan kekuasaan, artinya semakin tinggi nilai – nilai religiusitas yang diterapkan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kebutuhan kekuasaan karyawan.
3. Religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan afiliasi, artinya semakin tinggi nilai – nilai religiusitas yang diterapkan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kebutuhan afiliasi karyawan dalam bekerja.
4. Kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos kerja islami, artinya semakin tinggi kebutuhan berprestasi karyawan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula etos kerja islami karyawan.
5. Kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami.
6. Kebutuhan afiliasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos

kerja islami, artinya semakin tinggi kebutuhan afiliasi karyawan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula etos kerja islami karyawan.

7. Etos kerja islami karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kapabilitas inovasi, artinya semakin tinggi etos kerja islami karyawan, maka semakin tinggi karyawan dalam menghasilkan ide/ gagasan baru.
8. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai religiusitas telah diterapkan oleh mayoritas karyawan dalam bekerja, sehingga outcome organisasi yang berupa kapabilitas inovasi semakin tinggi.

## **6.2 Saran - saran**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disusun implikasi manajerial dalam penelitian ini, berupa saran – saran yang penting bagi pemerintah kota Semarang sebagai berikut:

1. Pentingnya nilai-nilai religius dalam meningkatkan motivasi karyawan maupun etos kerja dan kinerja karyawan, maka pimpinan pemerintah kota Semarang perlu memelihara dan mengintensifkan pemahaman nilai-nilai spiritual dan mengimplementasikannya pada pengelolaan organisasi di seluruh aspek pada karyawan operasional.
2. Mengadakan kegiatan – kegiatan spiritual yang semakin intensif agar karyawan semakin terinternalisasi nilai tersebut dan dipraktekkan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali.A. 1988. Scaling an Islamic Work Ethic, *The Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575 -583.
- \_\_\_\_\_. 2008. Islamic Work Ethic: a Critical Review, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol.15 No.1, pp.5 – 19
- Ali. A, Al-Kazemi Ali A. 2007. Islamic Work Ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol.14 No.2, pp.93-104.
- As'ad, Moch. 1997. *Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty.
- Asifudin Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Cetakan pertama, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Cherrington, D. 1980. *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. AMACOM, New York, NY.
- Chusmir, L.H., & Koberg, C.S. 1988. Religion And Attitudes Toward Work: A New Look At An Old Question. *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 251-262.
- Clark, Mary E.1998. Human Nature: What We Need to Know about Ourselves in the Twenty First Century. *Zygon: Journal of Religion and Science*, Vol 33.No. 4 December.
- Conger, J.A., and Kanungo. R.N.1988. The Empowerment Process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482
- Congleton, R. 1991. The Economic Role of A Work Ethic. *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol 15 No. 3, pp. 365-85
- Duchon Dennis, Plowman Donde Ashmos. 2005. Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance, *Leadership Quartely, Greenwich*, Vol. 16, Iss.5, p. 807.
- Elci Meral .2007. Effect of Manifest Needs, Religiosity and Selected Demografics On Hard Working: An Empirical Investigation in Turkey, *Journal of International Business Research*, volume 6, Number 2.
- Fry.L.W.2005. Toward a Theory of Ethical and Spiritual well-being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, pp. 47-83. Greenwich,.
- Fuad Nashori. 2009. *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta, Pustaka Fahima.

- Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. 2003. Toward a Science of Workplace Spirituality, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Pp. 3-28. New York.
- Hendricks Gay dan Kate Ludeman. 2002. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries with Their Feet on the Ground*, New York: Bantam Books.
- Ivancevich, John M., 1995. *Human Resource Management*, 6th ed., Irwin, Chicago.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. 1992. The Balanced Scorecard Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70, 71-79.
- Muafi. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual karyawan Terhadap Kinerja Religius, *Jurnal Siasat Bisnis*, No.8 Vol.1
- Mudrak, Peter E & E Sharon Mason (1996), Individual ethical beliefs and perceived organizational interest, *Journal of Business Ethics*, 15, 851 - 861
- Saks Alan M, Mudrack Peter E, Ashforth Blake E. 1996. The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees, *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 13 (3), 226-236.
- Schein, E. H. 1970. *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.
- Sherkat, D.E & C.G. Ellison. 1999. Recent developments and current controversies in the sociology of religion, *Annual Review of Sociology*, 25, 363-394
- Simmons, E.S., 2005. Religiosity and work related attitudes among paraprofessional and professional staff in assisted living, *Journal of Religion, Spirituality and Aging*. 18 (1). 65 -82.
- Stogdill, R.M. 1974. *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature*, New York: Free Press.
- Stoner, James A.F. and Freeman Edward R Gilbert. 1996. *Manajemen*, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Tannenbaum, R., Weschler, I.R., and Massarik, F. 1961. *Leadership and Organization*, New York: McGraw-Hill.
- Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership*, Penerbit UMM Malang.

Weaver, G.R & Agle, B.R.2002. Religiosity and ethical behavior in organizations: a symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 27, 77 -97.

Weber, M. 1958. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, New York: Charles Scribner's Sons.

Yousef A Darwis. 2000. Organizational Commitment As A Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation*, Apr, 53,4, pg 513.

\_\_\_\_\_. 2000. Organizational Commitment : A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non Western Country. *Journal of managerial Psychology*. Vo.15. No. 1.pp6-20

\_\_\_\_\_ 2001. Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross Cultural Contex. *Personnel Review*. Vol. 30. No.2. pp 152-169

