

# Media Riset Bisnis & Manajemen

Terakreditasi "B" No. 51/DIKTI/Kep/2010

- Proses Industri Kecil dalam Membangun Keunggulan Kompetitif dengan Pendekatan Berbasis Sumber Daya (Studi Kasus Pengusaha Industri Kecil Tahu Cibuntu) 187 - 203  
**Widjajani**  
**Gatot Yudoko**
- Struktur Modal Pengusaha Kecil Berdasarkan Jenis Usaha dan Hubungannya dengan Tingkat Keuntungan (Studi Kasus Pengusaha Kecil di Jakarta Selatan) 204 - 217  
**Purwanto Widodo**  
**Yunika Murdayanti**
- Pengaruh *CSR Expectation* Terhadap *Brand Effect* yang Dimediasi oleh *Perceived Service Quality* dan *Trust* 218 - 238  
**Kurniawati**
- Analisis Efek Iklan Televisi Pada Pengetahuan, Sikap, Niat Beli, dan Pembelian Konsumen Anak Pada Produk Makanan Ringan di Surabaya 239 - 251  
**Anna Triwijayati**
- Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi 252 - 270  
**Heru Sulistyono**

# MEDIA RISET BISNIS & MANAJEMEN

Volume 11, Nomor 3, Desember 2011

Terakreditasi "B" No. 51/DIKTI/Kep./2010

Penasehat	: Thoby Mutis (Universitas Trisakti) Sofyan S. Harahap (Universitas Trisakti)
Editor in Chief	: Sri Vandayuli Riorini (Universitas Trisakti)
Managing Editor	: Fatik Rahayu (Universitas Trisakti)
Dewan Editor	: Mutiara Panggabean Farah Margaretha Asep Hermawan Harsini Soetomo Andreas Wahyu Gunawan Maria R. Nindita Radyati
Mitra Bestari	: I Komang Gde Bendesa Imam Ghozali Murtir Jeddawi Ayi Ahadiat Dody Hapsoro Putu Anom Mahadwartha Budhi Haryanto Wisnu Prajogo
Sekretaris	: Firdaus
Administrasi / Layout	: Chaidir
Sirkulasi	: Firdaus
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Jl. Kyai Tapa No.1 Gd. S Lantai 2 Grogol, Jakarta 11440 Telp : (021) 566-3232 Ext.8331 Fax : (021) 564-4270 Email: mediafe_usakti@yahoo.com

---

Media Riset Bisnis & Manajemen diterbitkan tiga kali setahun sebagai media informasi dan komunikasi. Diterbitkan oleh Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Jakarta. Redaksi menerima tulisan ilmiah yang belum pernah diterbitkan oleh media lain juga resensi atau tanggapan atas artikel. Redaksi berhak mengubah/memperbaiki bahasa tanpa mengubah materi tulisan. Setiap tulisan bukan cerminan pandangan Dewan Editor. Proses publikasi tulisan dilakukan melalui *blind review process* yang ditetapkan editor.

---

Diterbitkan : Desember 2011

## Daftar Isi

	Hal
Daftar Isi	i
Editorial	ii
Proses Industri Kecil dalam Membangun Keunggulan Kompetitif dengan Pendekatan Berbasis Sumber Daya (Studi Kasus Pengusaha Industri Kecil Tahu Cibuntu) <b>Widjajani Gatot Yudoko</b>	187 - 203
Struktur Modal Pengusaha Kecil Berdasarkan Jenis Usaha dan Hubungannya dengan Tingkat Keuntungan (Studi Kasus Pengusaha Kecil di Jakarta Selatan) <b>Purwanto Widodo Yunika Murdayanti</b>	204 - 217
Pengaruh <i>CSR Expectation</i> Terhadap <i>Brand Effect</i> yang Dimediasi oleh <i>Perceived Service Quality</i> dan <i>Trust</i> <b>Kurniawati</b>	218 - 238
Analisis Efek Iklan Televisi Pada Pengetahuan, Sikap, Niat Beli, dan Pembelian Konsumen Anak Pada Produk Makanan Ringan di Surabaya <b>Anna Triwijayati</b>	239 - 251
Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi <b>Heru Sulistyio</b>	252 - 270

## EDITORIAL

### Reshaping the Nation's Future Through Education

Bagaimana wajah Indonesia pada masa yang akan datang? Beberapa pakar telah berupaya untuk meramalkan seperti apa kondisi Indonesia pada tahun 2025, 2030, dan 2050. Dimana posisi Indonesia di tengah pergeseran peta geopolitis, geostrategis, dan geoekonomi global pada beberapa dekade mendatang dan sejauh mana Indonesia mampu menjawab tantangan dan mengambil peluang yang terbuka tersebut? Ternyata meneropong masa depan itu tidak sesederhana ekstrapolasi data statistik karena adanya faktor ketidakpastian, asumsi, dan prasyarat yang justru lebih menonjol. Meski demikian ada kesamaan pandangan bahwa untuk bisa menjawab tantangan di masa depan dibutuhkan pendidikan yang berkualitas.

Berbicara soal pendidikan, maka proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas sangatlah penting. Itu yang kita lakukan selama 7 jam sehari secara terstruktur, sistematis, terencana, untuk menjawab semua permasalahan masa depan. Apa yang kita lakukan selama 7 jam sehari di ruang-ruang kelas pada hakikatnya adalah upaya untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut.

Keberhasilan proses pembelajaran di kelas tidak terlepas dari peran orang-orang yang terlibat didalamnya, siapa lagi kalau bukan guru dan siswa. Sayangnya beberapa penelitian menunjukkan bahwa masih banyak guru dan siswa yang belum memahami dan menyadari peran penting mereka. Bagaimana seharusnya mereka berperan dalam proses pembelajaran di kelas?

Peran terpenting guru adalah untuk memotivasi siswa untuk melakukan pembelajaran yang berpusat pada dirinya sendiri, memberi dorongan pada siswa untuk berhasil dan tidak takut gagal, memberikan kepercayaan diri pada siswa untuk maju berkembang sesuai dengan kapasitas masing-masing, memberi inspirasi dan mimpi untuk diraih di masa depan, memasukkan tekad untuk hidup mulia dan bermartabat, dan peran-peran motivasional dan spiritual lainnya.

Untuk mencapai tingkatan itu memang tidak mudah karena para guru haruslah pertama-tama menyadari fungsi dan perannya secara jelas. Guru harus memiliki kesadaran moral yang lebih tinggi dari sekedar bekerja untuk mendapatkan upah. Guru bukanlah profesi yang dicari karena bisa mendatangkan atau memberikan penghasilan yang besar. Guru adalah profesi bagi orang-orang yang memang memiliki jiwa mengabdikan bagi kemaslahatan bangsa dan negara. Guru adalah profesi bagi orang-orang yang memang ingin berbagi, memotivasi dan menginspirasi dunia di sekitarnya. Gaji yang besar bukanlah tujuannya. Guru memiliki visi yang lebih jauh daripada itu, visi yang lebih bersifat spiritualistik

ketimbang materialistik. Guru bukanlah profesi bagi orang-orang yang sekedar bergembira ketika tunjangan profesionalnya keluar. Guru adalah orang-orang yang mampu mengatakan,: " *Ketika melihat murid-murid menjengkelkan dan melelahkan... maka hadirkanlah gambaran bahwa salah satu dari mereka kelak akan menarik tangan kita menuju surga. Kebahagiaan kita adalah saat menyadari murid kita adalah butiran tasbih pengabdian kita kepadaNya*". Guru yang paham dan sadar akan perannya seperti tersebut adalah guru yang hebat. Guru yang hebat seharusnya diimbangi oleh siswa yang hebat juga.

Bagaimana siswa yang hebat itu? apakah hanya berkaitan dengan prestasi saja? Atau harus mempunyai nilai spektakuler di raport? juara olimpiade dimana-mana? lulus terbaik ujian nasional? Tidak harus seperti itu. Siswa yang hebat adalah siswa yang memiliki karakter dan kepribadian yang kuat, yang tahu siapa dirinya dan tahu betul apa yang diinginkannya, tahu betul minatnya. Dengan begitu, siswa yang hebat, paham dan sadar untuk menjalankan perannya dalam proses pembelajaran di kelas. Siswa yang tidak sekedar datang ke kelas dan duduk manis mengharapkan memperoleh ilmu dari guru saja. Tapi datang ke kelas dengan sudah membawa bekal sedikit ilmu untuk dikembangkan lebih jauh dengan teman-teman dan dibimbing gurunya. Bahkan tidak sekedar ketrampilan kognitif dan ketrampilan motorik yang akan dikembangkan, tapi juga akan mengasah sisi afektif dalam proses pembelajarannya di kelas. Prestasi, nilai ataupun juara akan mengikuti dengan sendirinya dan hanya sebagian hasil dari sebuah proses pembelajaran yang berkualitas. Karena hakekat dari hasil proses pembelajaran bagi seorang siswa adalah memiliki pribadi yang kuat sehingga akan mempermudah menghadapi kehidupan selanjutnya.

Dengan guru dan siswa yang hebat, maka tantangan masa depan Indonesia dapat dijawab dengan baik.

**Fatik Rahayu**  
Managing Editor

## PERAN NILAI-NILAI RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KAYAWAN DALAM ORGANISASI

Heru Sulistyo\*

### Abstract

Workplace Spirituality is relatively new field related to individuals, organizations and social environment. On the other hand spirituality values influences individuals and significantly affects on change organization. The study aims to investigate the relationship between religiosity, manifest Needs, Islamic work ethic and innovation capability. Data were collected from a sample of 202 (response rate 49%) employees of Government Semarang municipality. Result showed that there is a positive and significant effect religiosity on the needs for achievement, needs for power and Needs for affiliation. The needs for achievement and needs for affiliation have positive impact on Islamic work ethic. The needs for power no significant effect on Islamic work ethic. Islamic work ethic has positive impact on innovation capability.

**Keywords:** *Religiosity, Manifest needs, Needs for achievement, Needs for power, Needs for affiliation, Islamic work ethic, Innovation capability*

---

\*Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Jl. Raya Kaligawe, Km.4, Semarang, Jawa Tengah. (E-mail : [ricadona\\_6771@yahoo.co.id](mailto:ricadona_6771@yahoo.co.id)).

## Latar Belakang

Sejumlah studi akhir-akhir ini telah menunjukkan pentingnya nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi. Spiritualitas di tempat kerja telah dilakukan oleh berbagai peneliti diantaranya Garcia Zamor, 2003; Klenke, 2003; Mitroff & Denton, 1999. Sikap karyawan terhadap *outcomes* organisasi juga telah diteliti oleh Milliman *et al.*, (2003) dan spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan kinerja oleh Duchon and Plowman (2005). Nilai-nilai religiusitas juga telah mendapat perhatian dari beberapa peneliti akhir – akhir ini dalam bidang organisasi. King and Schafer (1992) menemukan bahwa tingkat religiusitas yang tinggi berhubungan dengan tingkat kesesusahan seseorang. Sawatzsky, Ratner & Chiu (2005) menguji hubungan antara spiritualitas dan kualitas hidup dan menyimpulkan ada hubungan diantara kedua konstruk tersebut. 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

Beberapa hasil studi menyarankan bahwa perubahan organisasi dapat dilakukan melalui penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja (Konz & Ryan, 1999; Fry, 2003; French & Bell, 2001). Salah satu aspek penting di dalam melakukan perubahan dalam organisasi adalah nilai – nilai religius yang dimiliki karyawan, kebutuhan karyawan dalam bekerja, etos kerja serta *outcomes organisasi* berupa kapabilitas inovasi. Dimensi spiritual memiliki cakupan makna kehakikian, 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). 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; 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 (2008), 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.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan berbagai hasil kajian empirik menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai spiritualitas dan *religiosity* mampu memberikan peran pada perubahan organisasi. Terutama terkait dengan peran ketaatan pada agama mampu mempengaruhi tingkat kebutuhan karyawan akan kekuasaan, prestasi dan afiliasi, etos kerja Islam serta kapabilitas inovasi. Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih jauh upaya peningkatan *outcome* organisasi berupa kapabilitas inovasi melalui ketaatan pada agama, kebutuhan karyawan serta etos kerja Islam.

### **Tinjauan Pustaka**

#### ***Religiosity dan Manifest Needs***

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 (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 & Wahyuningsih, 2009). 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). Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama. Terdapat empat dimensi yang membawa pada ketaatan pada agama yaitu *public participation*, *religious affiliation*, *private religious practice* dan *religious coping* (Leondari, 2009). Hackey & Sanders (2003) menguji hubungan antara ketaatan agama dengan dimensi *well-being* seperti kepuasan hidup dan aktualisasi diri menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dengan kelembagaan keagamaan dan tinggi dengan ketaatan seseorang.

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 yang tercermin dari 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 yang tercermin dari 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 yang tercermin dari 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. Penelitian yang dilakukan Elci (2007) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan kebutuhan berprestasi maupun kebutuhan afiliasi, sedangkan religiusitas berhubungan negatif dengan kebutuhan kekuasaan. Ray (1982) menemukan bahwa tidak ada perbedaan tingkat prestasi dan kekuatan motivasi diantara *Protestant* dan *Roman Catholic*.

Chusmir & Koberg (1988) menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara keyakinan agama dan kebutuhan berprestasi karyawan manajerial.

### *Manifest Needs dan Islamic Work Ethics*

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. Berdasarkan etos kerja, seseorang melaksanakan kerja dengan baik. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Etos kerja yang tidak dilandasi nilai-nilai spiritualitas seringkali melanggar norma, moral dan etika, meskipun etos kerjanya tinggi. 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.

Mirels & Garrett (1971) serta Furham (1984), menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi sikap, nilai dan perilaku. Beit-hallami (1979) menemukan bahwa *Protestan Work Ethic* (PWE) tidak berhubungan dengan motivasi prestasi atau sikap terhadap kerja. Cassidy and Lynn (1989) juga menyarankan bahwa etos kerja salah satu dari enam faktor motif berprestasi. Miller, Woehr & Hudspeth (2002) juga menemukan adanya hubungan antara dimensi etos kerja dengan kebutuhan karyawan dalam organisasi, kerja keras berhubungan signifikan dengan kebutuhan kekuasaan serta dimensi etos kerja berhubungan negatif dengan kebutuhan afiliasi. Penelitian yang dilakukan Chusmir & Koberg (1988) menggunakan skala etos kerja Protestan menemukan bahwa ada hubungan yang positif dengan kebutuhan akan kekuasaan. Dimensi etos kerja Protestan dengan etos kerja Islam tidak jauh berbeda dan memiliki banyak persamaan, salah satunya adalah kerja keras. 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 Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (*accomplishment*). Skala etos kerja Islam dikembangkan oleh Ali (1987) dimana kerja keras dipandang sebagai *virtue* (kebajikan) dan seseorang yang bekerja keras

maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.

### *Islamic Work Ethics dan Innovation Capability*

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.

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. Penelitian yang dilakukan Kumar & Rose (2008) yang menguji hubungan antara etos kerja Islam dan kapabilitas inovasi sektor publik Malaysia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara indeks etos kerja Islam dan kapabilitas inovasi. Seluruh indikator kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap etos kerja Islam. Keberhasilan penerapan nilai-nilai etos kerja Islam di Malaysia karena kesadaran akan pentingnya keadilan dan keterbukaan di tempat kerja. 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. 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 & Al Kazwmi (2007) yang menguji etos kerja Islam 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 Islam dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait. Penelitian yang dilakukan Ali (1988) menemukan bahwa etos kerja Islam positive dan signifikan berkorelasi dengan skala individualisme.

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

Penelitian yang dilakukan Yousef (2001) 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 & Wahyuningsih (2009) menguji hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyimpulkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islam.

Penelitian yang dilakukan Heru (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan Islam dan Etos kerja serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

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. 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. Berdasarkan hasil –hasil penelitian empirik sebelumnya, maka dapat dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori dan hasil-hasil empirik yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H<sub>1</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi

H<sub>2</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan

H<sub>3</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi

H<sub>4</sub> : Kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>5</sub> : Kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>6</sub> : Kebutuhan afiliasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>7</sub> : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi

### **Metodologi**

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Pemkot Semarang golongan III pada unit kerja Badan dan Dinas sebanyak 367 orang, namun dari hasil penelitian dari 367 kuesioner yang dibagikan pada responden, ternyata hanya 202 yang layak untuk dianalisis berikutnya (*respon rate*. 49%). Data diperoleh dengan melakukan wawancara dilengkapi dengan instrumen kuesioner. Kuesioner yang diajukan terdiri dari pertanyaan tertutup serta pertanyaan terbuka, dimana responden memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Religiositas, kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi masing-masing diukur dengan empat indikator yang telah dimodifikasi dari Elci (2007). Etos kerja Islam diukur dengan enam indikator yang dikembangkan oleh Ali (1988). Kapabilitas Inovasi diukur dengan empat indikator yang dikembangkan oleh Lee & Choi (2003) dan Elci (2007). Semuanya diukur dengan Likert Scale 1 – 5, Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

### **Hasil dan Pembahasan**

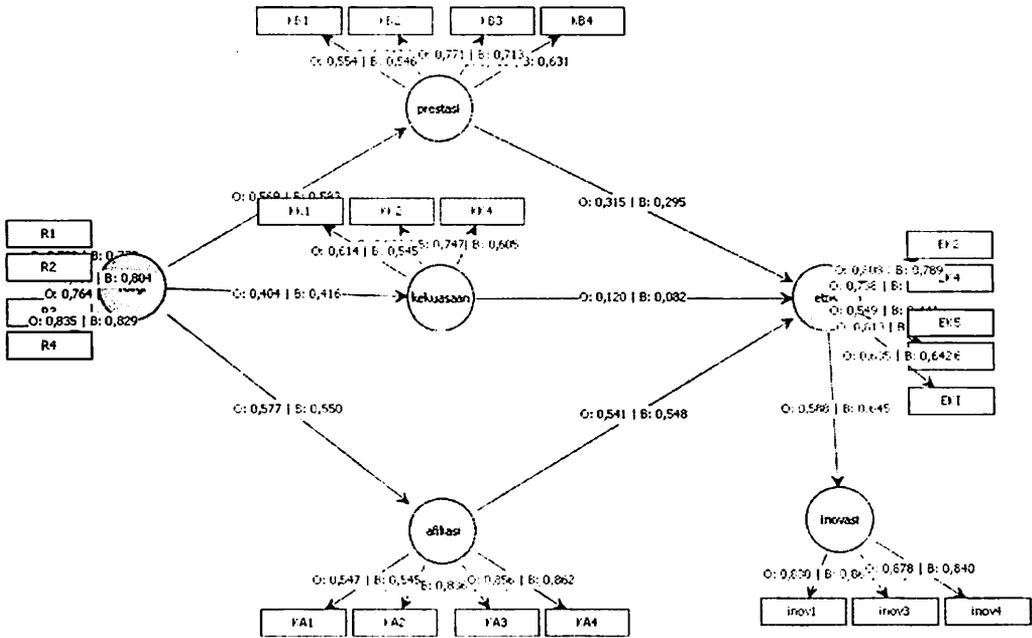
Berdasarkan deskripsi karakteristik responden bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas strata 1 dan SMU, mayoritas usia karyawan diatas 40 tahun dan berada pada kategori usia pertengahan umur yang tergolong produktif dan matang. Mayoritas responden pria (65,84%) dan responden wanita sebanyak 69 orang (34,16%), sedangkan lama bekerja responden dalam penelitian ini mayoritas 5 s/d 14 tahun.

Nilai AVE dan *composite reliability* untuk variabel religiusitas (0.64 : 0,88), kebutuhan prestasi (0.50: 0.79), kebutuhan kekuasaan (0.52: 0.77), kebutuhan afiliasi (0,54; 0.82), etos kerja Islam (0.51; 0,84) dan inovasi (0.71 dan 0,88). Seluruh variabel penelitian reliabel dan memiliki nilai composite variabel lebih dari 0,60. Nilai rata-rata religiusitas berada kategori tinggi memiliki arti bahwa religiusitas sangat penting dalam aktivitas setiap hari dan sangat mempengaruhi keputusan dalam bekerja. Nilai rata-rata kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi berada kategori tinggi artinya bahwa karyawan dalam organisasi berorientasi pada pencapaian prestasi dengan tetap menjadi bagian dari team work. disisi lain kebutuhan kekuasaan berada kategori sedang yang berarti karyawan dalam bekerja tidak merasa berkompetisi dengan rekan. Etos kerja Islam memiliki nilai rata-rata berada kategori tinggi yang berarti karyawan memiliki dedikasi yang baik serta memiliki kreativitas dan kerjasama dalam team. Nilai rata-rata kapabilitas inovasi tinggi, artinya karyawan sangat terdorong menghasilkan ide – ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

**Tabel 1**  
**Nilai rata-rata, Standar Deviasi**  
**Masing-Masing Variabel dan Indikator**

Indikator	Loading	T statistik	Mean	SD
Religiusitas			4,22	0,62
- Pentingnya nilai religius dalam aktivitas tiap hari	0,782	7,911	4,47	0,82
- Praktek religius	0,808	8,957	4,19	0,69
- Keyakinan religius mempengaruhi keputusan dalam bekerja	0,764	6,469	4,02	0,81
- Seberapa penting keyakinan religius dan prakteknya	0,835	12,727	4,18	0,78
Kebutuhan Berprestasi			3,95	0,64
- Meningkatkan kinerja masa lalu	0,554	2,381	4,05	0,96
- Menikmati tantangan sulit	0,747	5,729	3,83	0,81
- Mencapai tujuan yang realistis	0,771	3,857	4,04	0,79
- Menikmati kepuasan dari tugas sulit	0,708	3,058	3,95	0,92
Kebutuhan kekuasaan			3,13	0,67
- Menikmati persaingan dan kemenangan	0,614	1,870	2,93	1,11
- Menikmati tanggung jawab	0,839	2,974	2,41	1,07
- Bekerja mendapatkan banyak kendali	0,703	2,245	2,99	1,00
Kebutuhan Afiliasi			4,20	0,63
- Ingin disukai orang lain	0,547	2,662	4,11	0,84
- Membangun hubungan yang erat	0,845	9,722	4,41	0,76
- Menikmati menjadi bagian dari kelompok	0,641	3,261	3,97	0,97
- Menikmati bekerja sama dengan orang lain	0,856	15,047	4,30	0,88
Etos kerja Islam			4,00	0,51
- Dedikasi	0,635	2,875	4,27	0,66
- Bekerja dengan baik	0,808	7,298	4,39	0,76
- Kreativitas kerja	0,738	3,779	4,09	0,79
- Nilai kerja	0,549	1,930	3,96	0,89
- Kerjasama	0,813	9,334	4,43	0,76
Kapabilitas Inovasi			3,89	0,54
- Organisasi menghasilkan banyak ide baru dan berguna (produk/jasa)	0,880	7,614	4,14	0,77
- Menghasilkan ide baru dan berguna bagi orgaanisasi merupakan aktivitas yang penting	0,763	3,319	4,24	0,79
- Organisasi secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna (produk/jasa)	0,878	5,427	4,15	0,76

Sumber : Hasil Pengolahan Data



**Gambar 1**  
**Analisis Jalur Path**

Berdasarkan uji *Partial Least Square* (PLS), hasilnya mendukung H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> bahwa religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan berprestasi (t=3,619), kebutuhan kekuasaan (t=1,996) dan kebutuhan afiliasi (t=3,413). Kebutuhan berprestasi (t =1,992) dan kebutuhan afiliasi (t= 4,641) berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos kerja Islam sehingga mendukung H<sub>4</sub> dan H<sub>6</sub>, sedangkan kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islam, sehingga H<sub>5</sub> tidak terdukung. Etos kerja Islam (t = 5,036) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kapabilitas inovasi, sehingga mendukung H<sub>7</sub>.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh antar Variabel	Koefisien Estimate	T Statistik	Sig
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 Islam	0,315	1,992	Signifikan
5	Kebutuhan Kekuasaan > Etos Kerja Islam	0,120	0,829	Tidak Signifikan
6	Kebutuhan Afiliasi > Etos Kerja Islam	0,541	4,614	Signifikan
7	Etos Kerja Islam > Kapabilitas Inovasi	0,588	5,036	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Keterangan :  $T_{tabel}(0,05, 201) = 1.6711$

Nilai-nilai religius 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 & Koberg (1988), bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keyakinan religius dengan kebutuhan berprestasi karyawan manajerial. Hasil penelitian juga menolak temuan Elci (2007) bahwa tidak terdapat korelasi yang positif antara religiusitas dengan kebutuhan berprestasi serta temuan Ray (1982) yang menyatakan tidak ada perbedaan tingkat prestasi dan kekuatan motivasi diantara *Protestant* dan *Roman Chatholic*. Nilai-nilai religius berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan kekuasaan Hasil penelitian bertolak belakang dengan temuan Elci (2007), bahwa religiusitas memiliki hubungan yang negatif dengan kebutuhan kekuasaan. 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., 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 mempraktekkannya 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 Islam, artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan berprestasi akan meningkatkan etos kerja Islam. 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 Islam, 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 Islam, artinya semakin terpenuhi kebutuhan afiliasi seorang karyawan maka akan meningkatkan etos kerja Islam. 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 Islam berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi. artinya bahwa semakin tinggi etos kerja Islam seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kapabilitas inovasi karyawan. Temuan penelitian ini mendukung temuan Kumar & Rose (2008) bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi. Temuan ini juga mendukung Duchon & 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. Etos Kerja Islam (Ali, 1987) 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, 1987). Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) bahwa etos kerja Islam memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. etos kerja Islam seperti prinsip kerjasama, tanggungjawab, pengaruh sosial, dan dedikasi terbukti secara positif menghasilkan komitmen dari para anggota organisasi. Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan Yousef (2001) yang menyimpulkan bahwa Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Etos kerja Islam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Budaya nasional tidak memoderasi hubungan antara etos kerja Islam dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan Putti *et al.*, (1989) yang menyarankan bahwa etos kerja intrinsik lebih memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dibanding etos kerja ekstrinsik. Penelitian yang dilakukan Oliver (1990) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Karyawan yang memiliki etos yang kuat relatif memiliki komitmen tinggi. Hasil penelitian juga memberikan beberapa dukungan terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Saks *et al.*, (1996) 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 & Al Kazwmi (2007) menyimpulkan bahwa loyalitas manajer perempuan lebih tinggi dibanding pria. Para Ekspatriate Arab memiliki komitmen

yang tinggi pada etos kerja Islam dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait.. Penelitian yang dilakukan Syafiq & Wahyuningsih (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islam.

### **Simpulan, Implikasi Manajerial, Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas sangat penting dalam meningkatkan *outcomes* organisasi, khususnya kapabilitas inovasi. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan meningkat pula motivasi dalam bekerja baik dari aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Nilai –nilai religiusitas juga terkandung dalam etos kerja Islam yang dikembangkan Ali (1987). Bila seseorang karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi dan afiliasi yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan etos kerja Islam dalam bentuk dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas kerja, nilai kerja dan kerjasama. Hasil dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam etos kerja islam akan mendorong meningkatnya kapabilitas inovasi dalam organisasi.

Pentingnya nilai-nilai religius dalam meningkatkan motivasi karyawan maupun etos kerja *outcomes* organisasi, memerlukan perhatian yang lebih luas dan mendalam bagi para peneliti maupun praktisi dalam organisasi. Implikasi manajerialnya adalah setiap organisasi baik publik dan non publik perlu memelihara dan mengintensifkan pemahaman nilai-nilai spiritual dan mengimplementasikannya pada pengelolaan organisasi di seluruh aspek pada karyawan operasional melalui kegiatan – kegiatan spiritual yang semakin intensif agar karyawan semakin terinternalisasi nilai tersebut dan dipraktekkan dalam bekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dipilihnya organisasi yang secara intensif telah melakukan kegiatan internalisasi nilai-nilai religius dan spiritualitas, sehingga hasil penelitiannya lebih mendalam. Agenda penelitian kedepan adalah memperluas dampak nilai-nilai religiusitas terhadap variabel – variabel sumber daya manusia lainnya seperti kepemimpinan, budaya,serta kepuasan dari aspek religius.

### **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*. 15 (1) : 5-19.

- Ali, A, Al-Kazemi. (2007). Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*.14 (2) : 93-104.
- Asifudin, Ahmad, Janan. (2004). *Etos kerja Islam*. 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 Needs to know about ourselves in the twenty first century. *Journal of Religion and Science*. 33 (4, December).
- Congleton, R. (1991). The economic role of a work ethic. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 15 (3) : 365-85.
- Duchon, Dennis., Plowman, Donde, Ashmos. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *Leadership Quartely, Greenwich*. 16 (5) : 807.
- Elci, Meral. (2007). Effect of manifest Needss, religiosity and selected demographics on hard working: an empirical investigation in Turkey. *Journal of International Business Research*. 6 (2).
- French, W.L., Bell, C.H. Jr. (2001). *Organization development*. Pearson Education, New Delhi.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quartely*. 14 : 693-727.
- Ford, R., Richardson, W. (1994). Ethical decision making: a review of empirical literature. *Journal of Business Ethics*. 13 : 205-221.
- Fuad, Nashori. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta, Pustaka Fahima.
- Furham, A. (1984). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *Journal of Social Psychology* 14 : 87-104.

- Gaede, S. (1977). Religious participation, socioeconomic status, and belief-orthodoxy. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 16 : 245-253.
- Garcia Zamor, J.C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 16 : 355-363.
- Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. 3-28. New York.
- Hackey, C., Sanders, G. (2003). Religiosity and mental health: A meta-analysis of recent studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 42 : 43-55.
- Hout, M., A. Greeley. (1990). The cohort doesn't hold. *Journal of Scientific Study of Religion*. 29 : 519-524.
- Jones, H.B., Jr. (1997). The Protestant ethics: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*. 50 (7) : 757-778.
- King, M., Schafer, W.E. (1992). Religiosity and perceived stress: A community survey. *Sociological Analysis*. 53 : 37-47.
- Klenke, K. (2003). The "S" factor in leadership education, practice and research. *Journal of Education for Business*. 79 : 55-60.
- Konz, G.H.P., Ryan, F.X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: no easy task. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (3) : 200-210.
- Kumar, Naresh., Rose, Raduan, Che. (2008). Islamic Work Ethic and Innovation Capability in the Malaysian Public Sector., Research in Islamic Studies: Addressing Contemporary Challenges and Future Prospects. *Academy of Islamic Studies*. University of Malaya, Kuala Lumpur.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Milliman, J, Czaplewski, A.J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4) : 426-447.
- Mitroff, I.I., Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*. 40 (4) : 83-92.

- Mudrak, Peter, E., E. Sharon. Mason. (1996). Individual ethical beliefs and perceived organizational interest. *Journal of Business Ethics*. 15 : 851-861.
- Oliver, N. (1990). Work Reward, Work Values, And Organizational Commitment In An Employee Owned Firm: Evidence From The UK. *Journal of Retailing*. 53 : 513-526.
- Putti, J.M., Aryee, S., Liang. T.K. (1989). Work Values and Organizational Commitment: a Study in the Asian Context. *Human Relations*. 42 (3) : 275-288.
- 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.
- Sawatzky, R., Raitner, P.A., Chiu, L. (2005). A meta abalysis pf the relationship between spirituality and quality of life. *Social Indicators Research*. 72 : 153-188.
- 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 non profesional and profesional staff in assisted living. *Journal of Religion, Spirituality and Aging*. 18 (1) : 65-82.
- Tang, T.L.P., R.F. Baumeister. (1984). Effects of personal values, perceived surveillance, and task labels on task preference: the ideology of turning play into work. *Journal of Applied Psychology*. 69 : 99-105.
- 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*. 53 (4) : 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*. 15 (1) : 6-20.

\_\_\_\_\_ (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross Cultural Context. *Personnel Review*. 30 (2) : 152-169.

## PERAN NILAI-NILAI RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KAYAWAN DALAM ORGANISASI

Heru Sulistyo\*

### Abstract

Workplace Spirituality is relatively new field related to individuals, organizations and social environment. On the other hand spirituality values influences individuals and significantly affects on change organization. The study aims to investigate the relationship between religiosity, manifest Needs, Islamic work ethic and innovation capability. Data were collected from a sample of 202 (response rate 49%) employees of Government Semarang municipality. Result showed that there is a positive and significant effect religiosity on the needs for achievement, needs for power and Needs for affiliation. The needs for achievement and needs for affiliation have positive impact on Islamic work ethic. The needs for power no significant effect on Islamic work ethic. Islamic work ethic has positive impact on innovation capability.

**Keywords:** *Religiosity, Manifest needs, Needs for achievement, Needs for power, Needs for affiliation, Islamic work ethic, Innovation capability*

---

\*Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Jl. Raya Kaligawe, Km.4, Semarang, Jawa Tengah. (E-mail : [ricadona\\_6771@yahoo.co.id](mailto:ricadona_6771@yahoo.co.id)).

## Latar Belakang

Sejumlah studi akhir-akhir ini telah menunjukkan pentingnya nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi. Spiritualitas di tempat kerja telah dilakukan oleh berbagai peneliti diantaranya Garcia Zamor, 2003; Klenke, 2003; Mitroff & Denton, 1999. Sikap karyawan terhadap *outcomes* organisasi juga telah diteliti oleh Milliman *et al.*, (2003) dan spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan kinerja oleh Duchon and Plowman (2005). Nilai-nilai religiusitas juga telah mendapat perhatian dari beberapa peneliti akhir – akhir ini dalam bidang organisasi. King and Schafer (1992) menemukan bahwa tingkat religiusitas yang tinggi berhubungan dengan tingkat kesesusahan seseorang. Sawatzsky, Ratner & Chiu (2005) menguji hubungan antara spiritualitas dan kualitas hidup dan menyimpulkan ada hubungan diantara kedua konstruk tersebut. 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

Beberapa hasil studi menyarankan bahwa perubahan organisasi dapat dilakukan melalui penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja (Konz & Ryan, 1999; Fry, 2003; French & Bell, 2001). Salah satu aspek penting di dalam melakukan perubahan dalam organisasi adalah nilai – nilai religius yang dimiliki karyawan, kebutuhan karyawan dalam bekerja, etos kerja serta *outcomes organisasi* berupa kapabilitas inovasi. Dimensi spiritual memiliki cakupan makna kehakikian, 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). 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; 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 (2008), 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.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan berbagai hasil kajian empirik menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai spiritualitas dan *religiosity* mampu memberikan peran pada perubahan organisasi. Terutama terkait dengan peran ketaatan pada agama mampu mempengaruhi tingkat kebutuhan karyawan akan kekuasaan, prestasi dan afiliasi, etos kerja Islam serta kapabilitas inovasi. Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih jauh upaya peningkatan *outcome* organisasi berupa kapabilitas inovasi melalui ketaatan pada agama, kebutuhan karyawan serta etos kerja Islam.

### **Tinjauan Pustaka**

#### ***Religiosity dan Manifest Needs***

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 (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 & Wahyuningsih, 2009). 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). Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama. Terdapat empat dimensi yang membawa pada ketaatan pada agama yaitu *public participation*, *religious affiliation*, *private religious practice* dan *religious coping* (Leondari, 2009). Hackey & Sanders (2003) menguji hubungan antara ketaatan agama dengan dimensi *well-being* seperti kepuasan hidup dan aktualisasi diri menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dengan kelembagaan keagamaan dan tinggi dengan ketaatan seseorang.

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 yang tercermin dari 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 yang tercermin dari 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 yang tercermin dari 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. Penelitian yang dilakukan Elci (2007) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan kebutuhan berprestasi maupun kebutuhan afiliasi, sedangkan religiusitas berhubungan negatif dengan kebutuhan kekuasaan. Ray (1982) menemukan bahwa tidak ada perbedaan tingkat prestasi dan kekuatan motivasi diantara *Protestant* dan *Roman Catholic*.

Chusmir & Koberg (1988) menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara keyakinan agama dan kebutuhan berprestasi karyawan manajerial.

### *Manifest Needs dan Islamic Work Ethics*

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. Berdasarkan etos kerja, seseorang melaksanakan kerja dengan baik. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Etos kerja yang tidak dilandasi nilai-nilai spiritualitas seringkali melanggar norma, moral dan etika, meskipun etos kerjanya tinggi. 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.

Mirels & Garrett (1971) serta Furham (1984), menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi sikap, nilai dan perilaku. Beit-hallami (1979) menemukan bahwa *Protestan Work Ethic* (PWE) tidak berhubungan dengan motivasi prestasi atau sikap terhadap kerja. Cassidy and Lynn (1989) juga menyarankan bahwa etos kerja salah satu dari enam faktor motif berprestasi. Miller, Woehr & Hudspeth (2002) juga menemukan adanya hubungan antara dimensi etos kerja dengan kebutuhan karyawan dalam organisasi, kerja keras berhubungan signifikan dengan kebutuhan kekuasaan serta dimensi etos kerja berhubungan negatif dengan kebutuhan afiliasi. Penelitian yang dilakukan Chusmir & Koberg (1988) menggunakan skala etos kerja Protestan menemukan bahwa ada hubungan yang positif dengan kebutuhan akan kekuasaan. Dimensi etos kerja Protestan dengan etos kerja Islam tidak jauh berbeda dan memiliki banyak persamaan, salah satunya adalah kerja keras. 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 Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (*accomplishment*). Skala etos kerja Islam dikembangkan oleh Ali (1987) dimana kerja keras dipandang sebagai *virtue* (kebajikan) dan seseorang yang bekerja keras

maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.

### *Islamic Work Ethics dan Innovation Capability*

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.

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. Penelitian yang dilakukan Kumar & Rose (2008) yang menguji hubungan antara etos kerja Islam dan kapabilitas inovasi sektor publik Malaysia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara indeks etos kerja Islam dan kapabilitas inovasi. Seluruh indikator kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap etos kerja Islam. Keberhasilan penerapan nilai-nilai etos kerja Islam di Malaysia karena kesadaran akan pentingnya keadilan dan keterbukaan di tempat kerja. 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. 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 & Al Kazwmi (2007) yang menguji etos kerja Islam 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 Islam dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait. Penelitian yang dilakukan Ali (1988) menemukan bahwa etos kerja Islam positive dan signifikan berkorelasi dengan skala individualisme.

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

Penelitian yang dilakukan Yousef (2001) 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 & Wahyuningsih (2009) menguji hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyimpulkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islam.

Penelitian yang dilakukan Heru (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan Islam dan Etos kerja serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

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. 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. Berdasarkan hasil –hasil penelitian empirik sebelumnya, maka dapat dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori dan hasil-hasil empirik yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H<sub>1</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi

H<sub>2</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan

H<sub>3</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi

H<sub>4</sub> : Kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>5</sub> : Kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>6</sub> : Kebutuhan afiliasi berpengaruh terhadap etos kerja Islam

H<sub>7</sub> : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi

### **Metodologi**

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Pemkot Semarang golongan III pada unit kerja Badan dan Dinas sebanyak 367 orang, namun dari hasil penelitian dari 367 kuesioner yang dibagikan pada responden, ternyata hanya 202 yang layak untuk dianalisis berikutnya (*respon rate*. 49%). Data diperoleh dengan melakukan wawancara dilengkapi dengan instrumen kuesioner. Kuesioner yang diajukan terdiri dari pertanyaan tertutup serta pertanyaan terbuka, dimana responden memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Religiositas, kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi masing-masing diukur dengan empat indikator yang telah dimodifikasi dari Elci (2007). Etos kerja Islam diukur dengan enam indikator yang dikembangkan oleh Ali (1988). Kapabilitas Inovasi diukur dengan empat indikator yang dikembangkan oleh Lee & Choi (2003) dan Elci (2007). Semuanya diukur dengan Likert Scale 1 – 5, Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

### **Hasil dan Pembahasan**

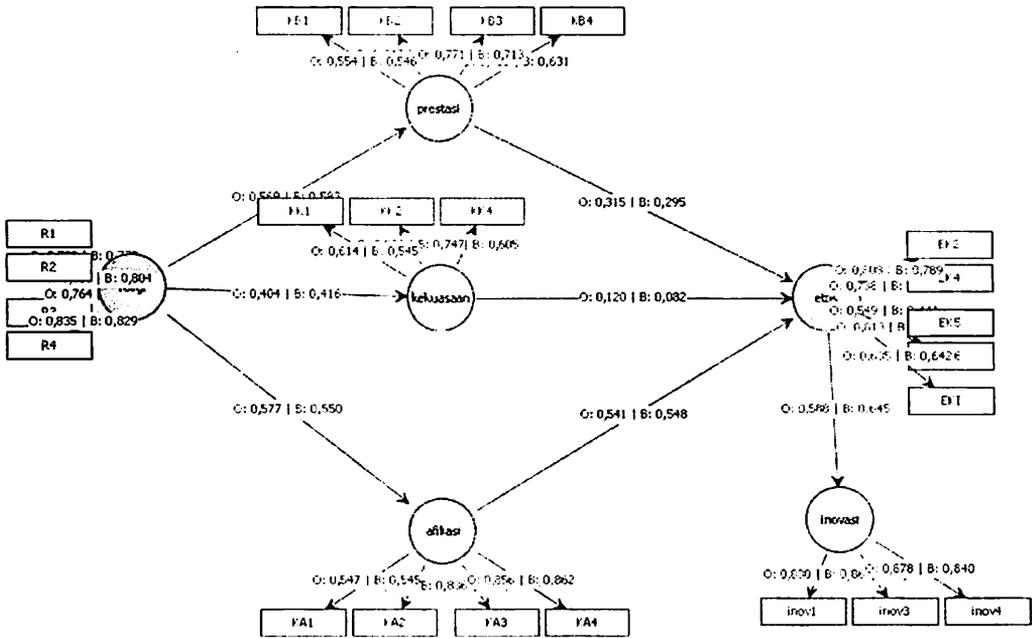
Berdasarkan deskripsi karakteristik responden bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas strata 1 dan SMU, mayoritas usia karyawan diatas 40 tahun dan berada pada kategori usia pertengahan umur yang tergolong produktif dan matang. Mayoritas responden pria (65,84%) dan responden wanita sebanyak 69 orang (34,16%), sedangkan lama bekerja responden dalam penelitian ini mayoritas 5 s/d 14 tahun.

Nilai AVE dan *composite reliability* untuk variabel religiusitas (0.64 : 0,88), kebutuhan prestasi (0.50: 0.79), kebutuhan kekuasaan (0.52: 0.77), kebutuhan afiliasi (0,54; 0.82), etos kerja Islam (0.51; 0,84) dan inovasi (0.71 dan 0,88). Seluruh variabel penelitian reliabel dan memiliki nilai composite variabel lebih dari 0,60. Nilai rata-rata religiusitas berada kategori tinggi memiliki arti bahwa religiusitas sangat penting dalam aktivitas setiap hari dan sangat mempengaruhi keputusan dalam bekerja. Nilai rata-rata kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi berada kategori tinggi artinya bahwa karyawan dalam organisasi berorientasi pada pencapaian prestasi dengan tetap menjadi bagian dari team work. disisi lain kebutuhan kekuasaan berada kategori sedang yang berarti karyawan dalam bekerja tidak merasa berkompetisi dengan rekan. Etos kerja Islam memiliki nilai rata-rata berada kategori tinggi yang berarti karyawan memiliki dedikasi yang baik serta memiliki kreativitas dan kerjasama dalam team. Nilai rata-rata kapabilitas inovasi tinggi, artinya karyawan sangat terdorong menghasilkan ide – ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

**Tabel 1**  
**Nilai rata-rata, Standar Deviasi**  
**Masing-Masing Variabel dan Indikator**

Indikator	Loading	T statistik	Mean	SD
Religiusitas			4,22	0,62
- Pentingnya nilai religius dalam aktivitas tiap hari	0,782	7,911	4,47	0,82
- Praktek religius	0,808	8,957	4,19	0,69
- Keyakinan religius mempengaruhi keputusan dalam bekerja	0,764	6,469	4,02	0,81
- Seberapa penting keyakinan religius dan prakteknya	0,835	12,727	4,18	0,78
Kebutuhan Berprestasi			3,95	0,64
- Meningkatkan kinerja masa lalu	0,554	2,381	4,05	0,96
- Menikmati tantangan sulit	0,747	5,729	3,83	0,81
- Mencapai tujuan yang realistis	0,771	3,857	4,04	0,79
- Menikmati kepuasan dari tugas sulit	0,708	3,058	3,95	0,92
Kebutuhan kekuasaan			3,13	0,67
- Menikmati persaingan dan kemenangan	0,614	1,870	2,93	1,11
- Menikmati tanggung jawab	0,839	2,974	2,41	1,07
- Bekerja mendapatkan banyak kendali	0,703	2,245	2,99	1,00
Kebutuhan Afiliasi			4,20	0,63
- Ingin disukai orang lain	0,547	2,662	4,11	0,84
- Membangun hubungan yang erat	0,845	9,722	4,41	0,76
- Menikmati menjadi bagian dari kelompok	0,641	3,261	3,97	0,97
- Menikmati bekerja sama dengan orang lain	0,856	15,047	4,30	0,88
Etos kerja Islam			4,00	0,51
- Dedikasi	0,635	2,875	4,27	0,66
- Bekerja dengan baik	0,808	7,298	4,39	0,76
- Kreativitas kerja	0,738	3,779	4,09	0,79
- Nilai kerja	0,549	1,930	3,96	0,89
- Kerjasama	0,813	9,334	4,43	0,76
Kapabilitas Inovasi			3,89	0,54
- Organisasi menghasilkan banyak ide baru dan berguna (produk/jasa)	0,880	7,614	4,14	0,77
- Menghasilkan ide baru dan berguna bagi orgaanisasi merupakan aktivitas yang penting	0,763	3,319	4,24	0,79
- Organisasi secara aktif menghasilkan ide baru dan berguna (produk/jasa)	0,878	5,427	4,15	0,76

Sumber : Hasil Pengolahan Data



**Gambar 1**  
**Analisis Jalur Path**

Berdasarkan uji *Partial Least Square* (PLS), hasilnya mendukung H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> bahwa religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan berprestasi (t=3,619), kebutuhan kekuasaan (t=1,996) dan kebutuhan afiliasi (t=3,413). Kebutuhan berprestasi (t =1,992) dan kebutuhan afiliasi (t= 4,641) berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos kerja Islam sehingga mendukung H<sub>4</sub> dan H<sub>6</sub>, sedangkan kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islam, sehingga H<sub>5</sub> tidak terdukung. Etos kerja Islam (t = 5,036) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kapabilitas inovasi, sehingga mendukung H<sub>7</sub>.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh antar Variabel	Koefisien Estimate	T Statistik	Sig
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 Islam	0,315	1,992	Signifikan
5	Kebutuhan Kekuasaan > Etos Kerja Islam	0,120	0,829	Tidak Signifikan
6	Kebutuhan Afiliasi > Etos Kerja Islam	0,541	4,614	Signifikan
7	Etos Kerja Islam > Kapabilitas Inovasi	0,588	5,036	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Keterangan :  $T_{tabel}(0,05, 201) = 1.6711$

Nilai-nilai religius 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 & Koberg (1988), bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keyakinan religius dengan kebutuhan berprestasi karyawan manajerial. Hasil penelitian juga menolak temuan Elci (2007) bahwa tidak terdapat korelasi yang positif antara religiusitas dengan kebutuhan berprestasi serta temuan Ray (1982) yang menyatakan tidak ada perbedaan tingkat prestasi dan kekuatan motivasi diantara *Protestant* dan *Roman Chatholic*. Nilai-nilai religius berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan kekuasaan Hasil penelitian bertolak belakang dengan temuan Elci (2007), bahwa religiusitas memiliki hubungan yang negatif dengan kebutuhan kekuasaan. 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., 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 mempraktekkannya 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 Islam, artinya semakin tinggi tingkat kebutuhan berprestasi akan meningkatkan etos kerja Islam. 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 Islam, 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 Islam, artinya semakin terpenuhi kebutuhan afiliasi seorang karyawan maka akan meningkatkan etos kerja Islam. 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 Islam berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi. artinya bahwa semakin tinggi etos kerja Islam seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kapabilitas inovasi karyawan. Temuan penelitian ini mendukung temuan Kumar & Rose (2008) bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi. Temuan ini juga mendukung Duchon & 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. Etos Kerja Islam (Ali, 1987) 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, 1987). Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) bahwa etos kerja Islam memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. etos kerja Islam seperti prinsip kerjasama, tanggungjawab, pengaruh sosial, dan dedikasi terbukti secara positif menghasilkan komitmen dari para anggota organisasi. Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan Yousef (2001) yang menyimpulkan bahwa Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Etos kerja Islam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Budaya nasional tidak memoderasi hubungan antara etos kerja Islam dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan Putti *et al.*, (1989) yang menyarankan bahwa etos kerja intrinsik lebih memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dibanding etos kerja ekstrinsik. Penelitian yang dilakukan Oliver (1990) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Karyawan yang memiliki etos yang kuat relatif memiliki komitmen tinggi. Hasil penelitian juga memberikan beberapa dukungan terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Saks *et al.*, (1996) 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 & Al Kazwmi (2007) menyimpulkan bahwa loyalitas manajer perempuan lebih tinggi dibanding pria. Para Ekspatriate Arab memiliki komitmen

yang tinggi pada etos kerja Islam dan loyalitas dibanding para manajer Kuwait.. Penelitian yang dilakukan Syafiq & Wahyuningsih (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islam. Dimensi pengamalan, dimensi ibadah, dan dimensi penghayatan memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variabel etos kerja Islam.

### **Simpulan, Implikasi Manajerial, Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas sangat penting dalam meningkatkan *outcomes* organisasi, khususnya kapabilitas inovasi. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan meningkat pula motivasi dalam bekerja baik dari aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Nilai –nilai religiusitas juga terkandung dalam etos kerja Islam yang dikembangkan Ali (1987). Bila seseorang karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi dan afiliasi yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan etos kerja Islam dalam bentuk dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas kerja, nilai kerja dan kerjasama. Hasil dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam etos kerja islam akan mendorong meningkatnya kapabilitas inovasi dalam organisasi.

Pentingnya nilai-nilai religius dalam meningkatkan motivasi karyawan maupun etos kerja *outcomes* organisasi, memerlukan perhatian yang lebih luas dan mendalam bagi para peneliti maupun praktisi dalam organisasi. Implikasi manajerialnya adalah setiap organisasi baik publik dan non publik perlu memelihara dan mengintensifkan pemahaman nilai-nilai spiritual dan mengimplementasikannya pada pengelolaan organisasi di seluruh aspek pada karyawan operasional melalui kegiatan – kegiatan spiritual yang semakin intensif agar karyawan semakin terinternalisasi nilai tersebut dan dipraktekkan dalam bekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dipilihnya organisasi yang secara intensif telah melakukan kegiatan internalisasi nilai-nilai religius dan spiritualitas, sehingga hasil penelitiannya lebih mendalam. Agenda penelitian kedepan adalah memperluas dampak nilai-nilai religiusitas terhadap variabel – variabel sumber daya manusia lainnya seperti kepemimpinan, budaya,serta kepuasan dari aspek religius.

### **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*. 15 (1) : 5-19.

- Ali, A, Al-Kazemi. (2007). Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*.14 (2) : 93-104.
- Asifudin, Ahmad, Janan. (2004). *Etos kerja Islam*. 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 Needs to know about ourselves in the twenty first century. *Journal of Religion and Science*. 33 (4, December).
- Congleton, R. (1991). The economic role of a work ethic. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 15 (3) : 365-85.
- Duchon, Dennis., Plowman, Donde, Ashmos. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *Leadership Quartely, Greenwich*. 16 (5) : 807.
- Elci, Meral. (2007). Effect of manifest Needss, religiosity and selected demographics on hard working: an empirical investigation in Turkey. *Journal of International Business Research*. 6 (2).
- French, W.L., Bell, C.H. Jr. (2001). *Organization development*. Pearson Education, New Delhi.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quartely*. 14 : 693-727.
- Ford, R., Richardson, W. (1994). Ethical decision making: a review of empirical literature. *Journal of Business Ethics*. 13 : 205-221.
- Fuad, Nashori. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta, Pustaka Fahima.
- Furham, A. (1984). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *Journal of Social Psychology* 14 : 87-104.

- Gaede, S. (1977). Religious participation, socioeconomic status, and belief-orthodoxy. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 16 : 245-253.
- Garcia Zamor, J.C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 16 : 355-363.
- Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. 3-28. New York.
- Hackey, C., Sanders, G. (2003). Religiosity and mental health: A meta-analysis of recent studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 42 : 43-55.
- Hout, M., A. Greeley. (1990). The cohort doesn't hold. *Journal of Scientific Study of Religion*. 29 : 519-524.
- Jones, H.B., Jr. (1997). The Protestant ethics: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*. 50 (7) : 757-778.
- King, M., Schafer, W.E. (1992). Religiosity and perceived stress: A community survey. *Sociological Analysis*. 53 : 37-47.
- Klenke, K. (2003). The "S" factor in leadership education, practice and research. *Journal of Education for Business*. 79 : 55-60.
- Konz, G.H.P., Ryan, F.X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: no easy task. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (3) : 200-210.
- Kumar, Naresh., Rose, Raduan, Che. (2008). Islamic Work Ethic and Innovation Capability in the Malaysian Public Sector., Research in Islamic Studies: Addressing Contemporary Challenges and Future Prospects. *Academy of Islamic Studies*. University of Malaya, Kuala Lumpur.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Milliman, J, Czaplewski, A.J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4) : 426-447.
- Mitroff, I.I., Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*. 40 (4) : 83-92.

- Mudrak, Peter, E., E. Sharon. Mason. (1996). Individual ethical beliefs and perceived organizational interest. *Journal of Business Ethics*. 15 : 851-861.
- Oliver, N. (1990). Work Reward, Work Values, And Organizational Commitment In An Employee Owned Firm: Evidence From The UK. *Journal of Retailing*. 53 : 513-526.
- Putti, J.M., Aryee, S., Liang. T.K. (1989). Work Values and Organizational Commitment: a Study in the Asian Context. *Human Relations*. 42 (3) : 275-288.
- 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.
- Sawatzky, R., Raitner, P.A., Chiu, L. (2005). A meta abalysis pf the relationship between spirituality and quality of life. *Social Indicators Research*. 72 : 153-188.
- 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 non profesional and profesional staff in assisted living. *Journal of Religion, Spirituality and Aging*. 18 (1) : 65-82.
- Tang, T.L.P., R.F. Baumeister. (1984). Effects of personal values, perceived surveillance, and task labels on task preference: the ideology of turning play into work. *Journal of Applied Psychology*. 69 : 99-105.
- 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*. 53 (4) : 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*. 15 (1) : 6-20.

\_\_\_\_\_. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross Cultural Context. *Personnel Review*. 30 (2) : 152-169.