

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH ETOS
KERJA ISLAMI**

SKRIPSI



Oleh
RITA NURIL AINI NI'MATUSHOLIKHA
NIM : 17510129

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH ETOS
KERJA ISLAMI**

SKRIPSI

Diusulkan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh
RITA NURIL AINI NI'MATUSHOLIKHA
NIM : 17510129

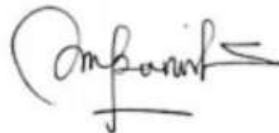
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK*
***BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA ISLAMI**

SKRIPSI

Oleh
RITA NURIL AINI NI'MATUSHOLIKHA
NIM : 17510129

Telah Disetujui 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si
NIP 19750426 20160801 0242

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA ISLAMI

SKRIPSI

Oleh

RITA NURIL AINI NI'MATUSHOLIKHA

NIM : 17510129

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 5 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur, M.Pd
NIP.197809292014111001
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si
NIP. 19750426 20160801 0242
3. Penguji Utama
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP.197911242009011007

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rita Nuril Aini Ni'matusholikha
NIM : 17510129
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA ISLAMI

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juni 2021

Hormat saya,



Rita Nuril Aini Ni'matusholikha

NIM : 17510129

LEMBAR PERSEMBAHAN

~أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ عَلَى كُلِّ حَالٍ وَنِعْمَةٍ~

Kulo ngaturaken matur sembah nuwun dhumateng Ayah Suprpto kalian Ibuk Tutik. Amargi panjenengan ayah-ibuk, gesang kula kraos kados puniko gampil lan kebak bingah. matur nuwun amargi tansah njagi kula lebet dunga-donga panjenengan. Mugi-mugi Gusti Allah paring welas dhumateng panjenengan ugi tansah mbales sedoyo amal panjenengan sedanten kesaen ingkang keserat dipunngendikakaken lebet penggalih, AAiiiiin...
Sepindah malih matur sembah nuwun.

MOTTO

○ وَالْإِلَهَ رَبِّكَ فَارْغَبْ ○

“And to your Lord turn (all) your attention.”

(94/8).

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Oleh Etos Kerja Islami”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni *Din al-Islam*.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si., MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing saya.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, ayah, Adik Prof. Rafli, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.

7. Dr. KH. Ahmad Siddiq, S.E.,M.M selaku Pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Mojokerto.
8. Seluruh karyawan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Mojokerto yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-temanku Ummil, Cimol & Salma, Malik, Ryke, Ucah, Iif, Ain, Mas Dhani, Mas Ishom, dan kakak tingkat yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas amalan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 9 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah	5
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	26
2.2.1 Budaya Organisasi	26
2.2.2 Innovative Work Behavior	33
2.2.3 Etos Kerja Islami.....	41
3.3 Hubungan Antar Variabel	52
3.3.1 Hubungan Budaya dengan Innovative Work Behavior	52
3.3.2 Hubungan Budaya dengan Etos Kerja Islami	53

3.3.3 Hubungan Etos Kerja Islami dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	54
3.3.4 Hubungan Budaya, Etos Kerja Islami dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	54
2.4 Kerangka Konseptual	56
3.4.1 Model Hipotesis	56
3.4.2 Hipotesis Penelitian	56
BAB III : METODE PENELITIAN.....	57
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	57
3.2 Lokasi Penelitian	57
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	59
3.5 Sumber Data dan Jenis Data	60
3.6 Teknik Pengumpulan Data	60
3.7 Skala Pengukuran	61
3.8 Definisi Operasional Variabel	62
3.9 Uji Instrumen Penelitian.....	65
3.10 Metode Analisis Data.....	66
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	71
4.1.1 Profil Singkat.....	71
4.1.2 Makna Logo.....	73
4.1.3 Struktur Organisasi.....	74
4.1.4 Fasilitas.....	75
4.1.5 VISI, MISI, MOTTO dan Tujuan.....	76
4.1.6 Sejarah Singkat.....	78
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	80
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	84
4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X).....	84
4.3.2 Variabel Innovative Work Behavior (Y)	88
4.3.3 Variabel Etos Kerja Islami (Z).....	91
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	97
4.4.1. Uji Validitas.....	97

4.4.2. Uji Reliabilitas	99
4.5 Uji Asumsi Klasik	100
4.5.1. Uji Linieritas	100
4.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan <i>Partial Least Squares</i>	101
4.6.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	101
4.6.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	107
4.7 Pembahasan	112
4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) Secara Langsung	112
4.7.2. Etos Kerja Islami (Z) Memediasi Budaya Organisasi (X) Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	117
BAB V : PENUTUP	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN-LAMPIRAN	129

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	81
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	83
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Alumni.....	83
Tabel 4. 8 Kriteria Interpretasi Skor	84
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)	85
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Innovative Work Behavior (Y).....	88
Tabel 4. 11 Deskripsi Variabel Etos Kerja Islami (Z)	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas	98
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas.....	99
Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas.....	100
Tabel 4. 15 Nilai Contvergent Validity Budaya Organisasi (X).....	102
Tabel 4. 16 Nilai Contvergent Validity Innovative Work Behavior (Y)	103
Tabel 4. 17 Nilai Contvergent Validity Etos Kerja Islami (Z)	104
Tabel 4. 18 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	104
Tabel 4. 19 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)	106
Tabel 4. 20 Nilai Composite Reliability	107
Tabel 4. 21 Nilai R-Square	107
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	110
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	111
Tabel 4. 24 Hasil Uji Sobel Test.....	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Model Hipotesis	56
Gambar 4. 1 Logo Yayasan	73
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi	74
Gambar 4. 3 Model Hipotesis	109

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*
- Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7: Surat Penelitian
- Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9: Bukti Konsultasi
- Lampiran 10: Biodata Peneliti
- Lampiran 11: Surat Plagiarisme

ABSTRAK

Ni'matusholikha, Rita Nuril Aini. 2021. SKRIPSI. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Oleh Etos Kerja Islami"

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Innovative Work Behavior*, Etos Kerja Islami

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai landasan tingkahlaku bagi anggota-anggotanya. Budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Inovasi diperlukan dalam pengembangan suatu organisasi. Peran etos kerja di sini sebagai booster bagi karyawan untuk menghasilkan ide juga untuk membangun *Innovative Work Behavior* yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh etos kerja islami pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Analisis data dilakukan dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS*. Subyek penelitian ini adalah 110 karyawan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior*. Hubungan antara budaya organisasi dan *innovative work behavior* dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu faktor personal meliputi orientasi untuk keahlian, minat intrinsik dan kecenderungan untuk berinovasi. Juga faktor organisasional termasuk perilaku atasan, *leader member exchange* dan tipe pemimpin transformasional, iklim organisasi, budaya organisasi, tantangan kerja, dukungan untuk inovasi dan otonomi kerja dan ketergantungan pekerjaan dan tujuan. Etos kerja islami memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* karyawan.

ABSTRACT

Ni'matusholikha, Rita Nuril Aini. 2021. THESIS. "The Influence of Organizational Culture on *Innovative Work Behavior* Mediated by Islamic Work Ethic"

Supervisor : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., MM

Keywords : Organizational Culture, *Innovative Work Behavior*, Islamic Work Ethic

Organizational culture is a pattern of shared basic assumptions of the organization which contains a set of assumptions, values, norms as a basis for behavior for its members. A strong organizational culture has a great influence on the behavior of its members. Innovation is needed in the development of an organization. The role of work ethic here is as a booster for employees to generate ideas as well as to build *Innovative Work Behavior* which is needed to implement ideas. The purpose of this study was to determine whether or not there is a positive influence of organizational culture on *innovative work behavior* mediated by the Islamic work ethic at the Nurul Islam Islamic Boarding School Foundation.

This research uses explanatory quantitative method. Data analysis was performed using the technique *Partial Least Square (PLS)* using *SmartPLS software*. The subjects of this study were 110 education staff and educators of the Nurul Islam Islamic Boarding School Foundation. The sampling technique used was *simple random sampling*. Data were collected using a questionnaire.

The results of this study indicate that organizational culture has a direct effect on *innovative work behavior*. The relationship between organizational culture and innovative work behavior is explained in the factors that influence innovative work behavior, namely personal factors including orientation to expertise, intrinsic interest and tendency to innovate. Also organizational factors include supervisor behavior, leader member exchange and transformational leader types, organizational climate, organizational culture, job challenges, support for innovation and work autonomy and job dependency and goals. Islamic work ethic mediates the influence of organizational culture on employee innovative work behavior.

مستخلص البحث

نعمة الصالحة ،ريتة نورالعين. 2021. بحث جامعي. العنوان: " ثقافة التنظيم إلى سلوك العمل الإبداعي بوساطة آداب العمل الإسلامي "

مشرفة : د. فيفين ماهاراني ، الماجستير

الكلمات الرئيسية : ثقافة التنظيم، سلوك العمل المبتكر، أخلاقيات العمل الإسلامي

ثقافة التنظيم هي نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تحتوي على مجموعة من الافتراضات والقيم والمعايير كأساس لسلوك أعضائها. ثقافة التنظيم القوية تأثير كبير على سلوك أعضائها. الابتكار مطلوب في تطوير المنظمة. دور أخلاقيات العمل هنا هو بمثابة داعم للموظفين لتوليد الأفكار وكذلك لبناء سلوك العمل المبتكر اللازم لتنفيذ الأفكار. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير إيجابي ثقافة التنظيم على سلوك العمل المبتكر بوساطة أخلاقيات العمل الإسلامية في مؤسسة مدرسة نور الإسلام الإسلامية الداخلية.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي التوضيحي. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام تقنية (PLS) Partial Least Square باستخدام برنامج SmartPLS شارك في هذه الدراسة 110 من موظفي التعليم والمعلمين في مؤسسة مدرسة نور الإسلام الإسلامية الداخلية ، وكانت طريقة أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ثقافة التنظيم لها تأثير مباشر على سلوك العمل الإبداعي. يتم شرح العلاقة بين ثقافة التنظيم وسلوك العمل المبتكر في العوامل التي تؤثر على سلوك العمل المبتكر ، وهي العوامل الشخصية بما في ذلك التوجه إلى الخبرة والاهتمام الجوهري والميل إلى الابتكار. تشمل العوامل التنظيمية أيضاً سلوك المشرف ، وتبادل الأعضاء القياديين ، وأنواع القادة التحويلين ، والمناخ التنظيمي ، و ثقافة التنظيم ، والتحديات الوظيفية ، ودعم الابتكار واستقلالية العمل والاعتماد على الوظيفة والأهداف. تتوسط أخلاقيات العمل الإسلامية تأثير ثقافة التنظيم على سلوك العمل المبتكر للموظف.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pandangan, pedoman, landasan tingkahlaku bagi anggota-anggotanya agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal demi keberlangsungan organisasi tersebut (Schein, 2010:18). Dengan demikian, semakin banyak anggota yang menerima dan mengamalkan nilai dasar organisasi dan semakin besar komitmen anggota pada nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Hal ini disebabkan oleh tingginya nilai kebersamaan yang menghasilkan sebuah iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi hingga terbinanya kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi. Budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan pedoman organisasi yang dapat mengarahkan pada perilaku yang baik atau buruk (Nurwati, 2012).

Menurut Hofstede (2010), Pada organisasi dengan tingkat kolektivisme yang tinggi, setiap anggota organisasi mempunyai kepedulian terhadap anggota lain serta terintegrasikan dalam ikatan kelompok yang kuat dan terpadu sepanjang rentang hidup mereka untuk saling melindungi satu sama lain. Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan, dimana tujuan organisasi tersebut dapat tercapai karena adanya aktivitas anggota atau karyawan yang terlibat dalam prosesnya. Kerja sama yang

baik, kekompakan, dan loyalitas akan terjalin apabila karyawan bekerja dilandasi dengan etos kerja yang tinggi (Widodo, 2019). Presetyanto (2014) mengatakan bahwa dalam konteks organisasional, etos kerja merupakan paradigma internal manusia yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal salah satunya budaya organisasi. Menurut Djakfar (2019:101), etos mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai nilai yang diyakininya dapat diwujudkan. Dengan demikian seseorang akan berfikir kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaannya. Peran etos kerja disini sebagai booster bagi karyawan untuk menghasilkan ide juga untuk membangun perilaku inovatif yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide ini (Purwanto, 2020)

Perilaku individu yang inovatif tidak dapat muncul jika karyawan tidak memahami nilai-nilai kunci dari organisasi di mana mereka bekerja karena pemahaman dan persepsi karyawan dibentuk melalui budaya organisasi (Dhalla, 2007). Budaya yang ada pada suatu organisasi sangat berpengaruh pada pembentukan pribadi seseorang, karena budaya ikut merangsang pertumbuhan kreatifitas sehingga memicu *innovative work behavior* dari anggota organisasi (Parashakti, 2016). Ketika karyawan memiliki identitas organisasi yang baik, dalam arti dapat paham dan memiliki persepsi yang baik akan karakteristik organisasi, maka hal tersebut dapat menjadi suatu panduan bagi karyawan organisasi mengenai perilaku apa yang kemudian tepat untuk dimunculkan agar sesuai dengan nilai dan karakteristik tersebut (Hatta, 2016). Secara tidak langsung perilaku tersebut telah mencerminkan etos kerja karyawan yang baik yaitu ketika segala macam pekerjaan

yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan (Syafii, 2018).

Inovasi diperlukan dalam pengembangan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam. Di era digital ini banyak persaingan dan tantangan dalam dunia pendidikan, oleh karena itu dibutuhkan lebih banyak level inovasi dan kreativitas dari tenaga kependidikan maupun non kependidikan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang dimasa depan. Perilaku inovatif tenaga kependidikan maupun non kependidikan sangat diperlukan dalam keberhasilan pendidikan di yayasan dengan alasan perkembangan zaman, pengetahuan dan teknologi terbaru yang membutuhkan *innovative work behavior* dalam mengkombinasi metode pembelajaran dikelas sehingga lebih inovatif dan kreatif (Fahrurrobi, 2020).

Selain itu, perilaku individu dimunculkan oleh interaksi orang tersebut dengan lingkungan atau organisasinya (Zheng (2019). Hasil dari survey pada data tenaga kependidikan YPP NURIS menunjukkan bahwa dari total 222 guru dan karyawan PP. NURIS Tahun Ajaran 2020/2021 mayoritas pegawai adalah lulusan yayasan PP. NURIS sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai telah berada di lingkungan dengan budaya yang sama dalam kurun waktu tertentu dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja islami, budaya organisasi dan *Innovative work behavior* (Presetyanto, 2014) (Rachmawati, 2018) (Hatta, 2016)

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Kamel (2017), Tian (2018), Rizki (2019), Nguyen (2019), Fahrurrobi (2020) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Naqshbandi (2018) dan Julhanif, A. (2020) yang menyimpulkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Yang berarti bahwa masih terdapat ketidak konsistenan sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menguatkan tentang tema ini. Sementara itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian Prayudhayanti (2014), Hatta (2016) dan Asbari (2020) yang menyarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian terdahulu dalam hal ini adalah etos kerja islami.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Innovative Work Behavior* Yang Dimediasi oleh Etos Kerja Islami”**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar masalah yang ada pada latar belakang maka disusun rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam?
2. Apakah etos kerja islami memediasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya peran etos kerja islami sebagai mediator pengaruh budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Di bawah ini terdapat beberapa Manfaat penelitian yakni sebagai berikut:

1. Untuk menyelesaikan tugas akhir sarjana strata 1.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dijadikan sebagai sebuah landasan dalam mengembangkan penelitian.
3. Untuk perusahaan dapat menambah informasi tentang budaya organisasi, etos kerja islami dan *innovative work behavior*.
4. Kemudian manfaat pembaca, hasil penelitian ini dapat membantu dalam memberikan sejumlah referensi dalam mengembangkan keilmuan.

1.5 Batasan Masalah

Model konseptual dan hipotesis diperiksa dengan menganalisis data cross-sectional dan yang dilaporkan sendiri yang dikumpulkan di Yayasan Pondok

Pesantren Nurul Islam. Temuan ini dapat diperiksa lebih lanjut melalui penelitian multi-sumber atau longitudinal, yang lebih sistematis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Diawali dengan penelitian yang berjudul "*How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants*" yang ditulis oleh Liu (2016). Penelitian ini menggunakan variabel *organizational tenure, innovative behavior, position tenure, status hierarchy* dan metode meta-analisis yang mencakup 76 studi empiris, studi ini menguji hubungan tenur organisasi dan perilaku inovatif. Dalam penelitian ini, 79 sampel (N = 21659) yang berasal dari 76 penelitian empiris yang memenuhi kriteria inklusi dalam meta analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja organisasi memiliki pengaruh positif yang lemah terhadap perilaku inovatif karyawan (r= 0,04), dan hierarki status, masa jabatan, perbedaan budaya, dan cara pengukuran memengaruhi hubungan antara keduanya. Selain itu, interaksi tiga arah antara hierarki status, masa jabatan dan kepemilikan organisasi ditemukan bersama-sama mempengaruhi perilaku inovatif; Khususnya, bagi mereka yang memiliki hierarki status rendah dan masa jabatan pendek, masa jabatan organisasi mereka terkait secara positif dengan perilaku inovatif, tetapi bagi mereka yang memiliki masa jabatan lebih lama dalam organisasi, masa

jabatan organisasi mereka mungkin berhubungan dengan perilaku inovatif secara negatif, apa pun status mereka.

Selanjutnya penelitian oleh Selakjani (2016). Dengan judul "*The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating role of Islamic work ethic among employees of electricity distribution company of Guilan province*". Penelitian ini menguji hubungan kuantitatif antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi dengan peran mediasi etos kerja islami. Validitas wajah kuesioner diukur dengan validitas isi dan validitas wajah alat penelitian dan reliabilitasnya dikonfirmasi oleh koefisien alpha Cronbach. Untuk menganalisis data digunakan software statistik SPSS dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistik deskriptif dan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berbagi pengetahuan dengan peran mediasi etos kerja Islami berdampak pada kemampuan inovasi.

Berikutnya adalah "*Organizational culture, innovative behaviour and work related attitude*" yang ditulis oleh Sinha (2016). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dalam dua tahap dari total sampel 324 eksekutif tingkat menengah dan senior yang bekerja di India melalui kuesioner laporan mandiri yang lengkap. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, PE dan hasil terkait pekerjaan. PE sepenuhnya memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi dan budaya misi dan perilaku inovatif. PE juga sepenuhnya memediasi hubungan antara konsistensi dan budaya adaptasi dan kepuasan kerja; budaya dan komitmen adaptasi; dan budaya keterlibatan dan niat berpindah.

Selanjutnya adalah penelitian dari Naqshbandi (2018) "*The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model*". Penelitian ini mengembangkan model untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan berinteraksi dengan daya serap dan budaya pembelajaran organisasi untuk mempengaruhi hasil inovasi terbuka. Model tersebut diuji secara empiris menggunakan data yang bersumber dari kuesioner dan wawancara manajer yang bekerja di berbagai sektor di India. Variabel meliputi inovasi terbuka, kepemimpinan, kapasitas daya serap, budaya belajar organisasi. Hasil mengungkapkan bahwa memberdayakan kepemimpinan mengarah pada hasil inovasi terbuka yang ditingkatkan melalui intervensi budaya pembelajaran organisasi. Hasil, bagaimanapun, tidak mengkonfirmasi dampak signifikan dari interaksi budaya organisasi dan daya serap inovasi terbuka.

Berikutnya penelitian oleh Tian (2018) dengan judul "*How does culture influence innovation? A systematic literature review*", dengan variabel inovasi, budaya organisasi dan budaya nasional. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis untuk menyelidiki artikel ilmiah yang ada tentang budaya dan inovasi dalam 37 tahun terakhir (Januari 1980-Januari 2017) dengan total 61 studi utama. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan budaya nasional pada inovasi dan dimensi budaya yang berbeda memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap inovasi. Selain itu juga ditemukan bahwa pengaruh budaya pada inovasi menghadirkan karakteristik yang berbeda dalam tahapan sejarah yang berbeda, yang secara jelas menunjukkan pengaruh tersebut berkelanjutan dan bervariasi.

Penelitian berikutnya dari Kamel (2017). "*Staff nurses perception toward organizational culture and its relation to innovative work behavior at critical care units*". Penelitian ini bertujuan untuk menilai persepsi staf perawat terhadap budaya organisasi dan hubungannya dengan perilaku kerja inovatif mereka di unit perawatan kritis Rumah Sakit Universitas Benha. Deskriptif korelasi digunakan untuk melakukan penelitian ini. Sampel kenyamanan terdiri dari 76 perawat yang bekerja di tempat yang disebutkan sebelumnya. Dua alat digunakan untuk pengumpulan data; (a) kuesioner penilaian budaya organisasi dan (b) skala perilaku kerja yang inovatif. Lebih dari separuh staf perawat memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi, separuh staf perawat memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi staf perawat tentang budaya organisasi dengan perilaku kerja inovatifnya.

Selanjutnya penelitian dari Alkipsy, E. I. H. (2019). "*Exploring The Mediating Effect of Work Ethics on The Relationship Between Organizational Culture And Managerial Efficiency*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh mediasi etika kerja pada hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi manajerial di industri minyak dan gas di Yaman. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional berdasarkan teknik sampling acak sistematis pada 357 karyawan administrasi di industri minyak dan gas di Yaman. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural dengan bantuan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan efisiensi manajerial ($\beta = 0,095$, $SE = 0,065$, $t = 3,112$, $p < 0,10$). Etika kerja juga memediasi hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi manajerial, karena

interaksi antara budaya organisasi dan etika kerja dalam memprediksi efisiensi manajerial adalah signifikan ($\beta = 0,140$, $SE = 0,113$, $t = 1,50$, $p < 0,10$). Oleh karena itu, berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar manajemen dapat meningkatkan efisiensi manajer baik di tingkat atas maupun bawah dengan mendorong budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan inovasi. Juga, mengintegrasikan nilai-nilai etika kerja ke dalam organisasi dapat mendorong efisiensi manajerial melalui hasil kerja yang positif

Berikutnya adalah penelitian dari Zheng (2019) yang berjudul *“Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence”*. Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi pada perilaku inovatif, sedangkan hipotesis yang diajukan diuji menggunakan regresi polinomial dengan sampel 217 manajer proyek dan karyawan dari berbagai proyek konstruksi di Cina, dan diplot melalui analisis permukaan respon. Hasil regresi polinomial mendukung hipotesis efek kongruensi, yang menunjukkan bahwa perilaku yang lebih inovatif dari anggota proyek dapat ditimbulkan oleh tingkat kesesuaian yang tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional dan budaya organisasi. Selain itu, efek ketidaksesuaian asimetris ditemukan di mana anggota proyek dengan tingkat perilaku inovatif yang lebih rendah ketika budaya organisasi proyek lebih kuat dibandingkan dengan ketika dua gaya kepemimpinan berada di tingkat yang lebih tinggi. Secara spesifik, kondisi tersebut terdapat pada dimensi inovasi budaya organisasi, namun tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi justru terlihat ketika budaya harmoni lebih lemah dari dua gaya kepemimpinan.

Penelitian selanjutnya adalah *“The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees’ Innovative Behaviour and Performance”*. Karya Rizki (2019) ini menggunakan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku inovatif, kinerja karyawan sebagai variabelnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan di PT Bank Danamon Indonesia. Data dikumpulkan dari sampel sebanyak 100 karyawan PT Bank Danamon Indonesia yang kemudian dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi; kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi perilaku inovasi. Namun budaya perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku inovasi. Perilaku inovasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon Indonesia. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kepentingan bersama antar karyawan dengan menjelaskan pentingnya tujuan perusahaan agar karyawan mau mengesampingkan kepentingan pribadinya dan bekerja untuk kebaikan bersama.

Selanjutnya adalah penelitian berjudul *“Obtaining Factors Affecting Innovative Work Behavior (IWB) of a Local Bank Employees under Islamic Leadership: Application of Partial Least Squares Method”* oleh Supriyanto (2019). Penelitian ini menggunakan variabel pemberdayaan, perilaku kerja inovatif, efisiensi organisasi, kepemimpinan Islam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Syariah di Kantor Pusat Surabaya. Terdiri dari Bank Jatim Syariah di Kantor Cabang Surabaya dan Kantor Cabang Kediri.

Sampel dipilih secara proporsional random sampling dan data dianalisis dengan PLS (*Partial Least Square*). Studi tersebut memiliki empat temuan. Pertama, Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islam. Kedua, Empowerment berpengaruh signifikan terhadap *Innovative work behavior*. Ketiga, Pemberdayaan memediasi pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Islam. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan harus diberdayakan dan dilibatkan dalam semua proses organisasi untuk meningkatkan kinerja. Keempat, *Innovative work behavior* tidak dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Islam. *Innovative work behavior* muncul dari individu. Itu adalah keinginan individu untuk memperkenalkan gagasan mereka kepada kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja.

Berikutnya adalah "*The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry*" karya Nguyen dkk (2019). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei kuisioner dan wawancara ahli secara mendalam. Sebanyak 319 profesional TI yang bekerja di Vietnam berpartisipasi dalam survei tersebut. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Variabel penelitiannya adalah *Innovation*, *Organizational commitment*, *Organizational culture*, dan *Employeeinnovation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan dan komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan inovasi karyawan. Pengamatan lebih dekat mengungkapkan bahwa dari lima dimensi budaya organisasi, misi, kemampuan beradaptasi dan kesejahteraan ditemukan secara khusus dan signifikan terkait dengan inovasi karyawan.

Berikutnya adalah penelitian dari Usman, M. (2019). “*Knowledge sharing behavior, Islamic work ethic and innovative behavior: entrepreneurial orientation as a moderator*”. tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran moderasi orientasi kewirausahaan (EO) pada hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan (KSB), dan etos kerja islami (IWE) pada perilaku inovatif (IB) di organisasi sektor publik yang didukung oleh Social Exchange. Teori dan Teori Modal Sosial sebagai landasannya. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari individu manajer di sektor publik di Provinsi Aceh. Sampel penelitian sebanyak 192 manajer dengan teknik cluster sampling. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) untuk menguji hipotesis yang dikembangkan untuk penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku inovatif terutama tergantung pada tingkat perilaku berbagi pengetahuan, etos kerja islami dan orientasi kewirausahaan manajer individu di sektor publik. Temuan penelitian ini menemukan pengaruh langsung yang signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan dan etos kerja islami terhadap perilaku inovatif. Sementara itu, pengaruh moderasi orientasi kewirausahaan dapat diungkapkan antara perilaku berbagi pengetahuan, etos kerja islami terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian, lembaga sektor publik harus menekankan pada perilaku berbagi pengetahuan, etos kerja Islam dan orientasi kewirausahaan untuk meningkatkan perilaku inovatif di antara para manajernya yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan inovasi di sektor publik. Akhirnya, penelitian ini juga menyajikan kontribusi teoritis dan praktis, serta keterbatasan dan saran untuk masa depan penelitian.

Penelitian selanjutnya dari Asbari (2020) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah”. Variabel penelitian meliputi Kepemimpinan; Iklim Organisasi; Produktivitas. Populasi dan sampel populasi sebanyak 395 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan SmartPLS versi 3.0 sebagai alat statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif, baik secara parsial maupun pada waktu yang bersamaan.

Selanjutnya adalah penelitian dari Julhanif (2020). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku inovatif, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel perilaku inovatif.

Selanjutnya adalah penelitian dari Purwanto (2020) dengan judul "*The Impacts Of Leadership And Culture On Work Performance In Service Company And Innovative Work Behavior As Mediating Effects*". Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim perusahaan terhadap kinerja melalui *Innovative work behavior* sebagai mediasi dengan mengambil perusahaan jasa di Indonesia. Metode pengumpulan data adalah & nbsp; simple random sampling secara elektronik terhadap populasi pegawai dinas di Indonesia. Hasil kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 1199 sampel. Pengolahan data menggunakan metode SEM dengan *software* SmartPLS 3.0. Teknik pengumpulan data & nbsp; menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dengan variabel Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja yang inovatif berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian baru ini mengusulkan suatu model untuk membangun prestasi kerja

diantara karyawan perusahaan kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan dengan pembelajaran perusahaan sebagai mediasi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Supriyanto (2020) berjudul “*Predicting Modelling of Factors Influencing Innovative Work Behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *Innovative work behavior* dan pengaruh lingkungan kerja terhadap *Innovative work behavior* melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 200 karyawan Rumah Sakit Umum Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, sehingga jumlah sampelnyayang digunakan adalah 133 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Hasil studi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *Innovative work behavior* dan lingkungan kerja berpengaruh langsungpengaruh tidak langsung terhadap *Innovative work behavior* melalui motivasi kerja.

Seleanjutnya penelitian dari Fahrudin (2020). “Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri”. Metode yang digunakan adalah metode survey di mana penulis terjun langsung ke tataran empirik dengan menyebarkan angket terhadap 62 orang. Teknik pengolahan dan analisis yang digunakan adalah regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap etos kerja guru. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap etos kerja. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku dan budaya organisasi secara bersama-sama

(simultan) terhadap etos kerja guru. Bertolak dari kesimpulan tersebut penulis menyarankan, bahwa: (1) Etos kerja harus diupayakan selalu dalam kondisi bagus. Pada sisi perilaku organisasi dimensi komunikasi perlu ditingkatkan melalui program pertemuan rutin dengan guru dan memperbanyak kebersamaan. Pada sisi budaya organisasi kepala sekolah disarankan untuk memberikan peluang lebih banyak kepada guru agar berinovasi dan berkreasi.

Selanjutnya penelitian dari Fahrurrobi (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian ini dilakukan di SMA swasta di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. Jumlah sampel yang diambil adalah 110 guru, menggunakan metode probability sampling dengan teknik proportional stratified random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama), maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan guru akan semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada guru diharapkan lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Semakin inovatif perilaku kerja yang dihasilkan guru akan semakin tinggi.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). <i>How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants</i>	<i>Organizational tenure, innovative behavior, position tenure, status hierarchy</i>	Menggunakan metode meta-analisis yang mencakup 76 studi empiris, studi ini menguji hubungan tenur organisasi dan perilaku inovatif. Dalam penelitian ini, 79 sampel (N = 21659) yang berasal dari 76 penelitian empiris yang memenuhi kriteria inklusi dalam meta analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja organisasi memiliki pengaruh positif yang lemah terhadap perilaku inovatif karyawan (r= 0,04), dan hierarki status, masa jabatan, perbedaan budaya, dan cara pengukuran memengaruhi hubungan antara keduanya
2	Selakjani, S. G (2016). <i>The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating role of Islamic work ethic among employees of electricity distribution company of Guilan province.</i>	kemampuan berbagi pengetahuan, etos kerja islami, kemampuan inovasi	Analisis data digunakan software statistik SPSS dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistik deskriptif dan uji regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berbagi pengetahuan dengan peran mediasi etos kerja islami berdampak pada kemampuan inovasi
3	Sinha, S., Priyadarshi, P., & Kumar, P. (2016). <i>Organizational</i>	<i>Organizational culture, innovative behavior, work related</i>	Data dikumpulkan dalam dua tahap dari total sampel 324 eksekutif tingkat menengah	Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, PE dan hasil terkait pekerjaan. PE

	<i>culture, innovative behaviour and work related attitude: Role of psychological empowerment</i>	<i>attitude, psychological empowerment</i>	dan senior yang bekerja di India melalui kuesioner laporan mandiri yang lengkap	sepenuhnya memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi dan budaya misi dan perilaku inovatif. PE juga sepenuhnya memediasi hubungan antara konsistensi dan budaya adaptasi dan kepuasan kerja; budaya dan komitmen adaptasi; dan budaya keterlibatan dan niat berpindah
4	Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). <i>The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model</i>	Inovasi terbuka, Kepeimpinan, Kapasitas daya sera, Budaya belajar organisasi	Model diuji secara empiris menggunakan data yang bersumber dari kuesioner dan wawancara manajer yang bekerja di berbagai sektor di India	Hasil tidak mengkonfirmasi dampak signifikan dari interaksi budaya organisasi dan daya serap inovasi terbuka
5	Tian, M., Deng, P., Zhang, Y., & Salmador, M. P. (2018). <i>How does culture influence innovation? A systematic literature review</i>	Inovasi, budaya organisasi dan budaya nasional	Tinjauan literatur sistematis untuk menyelidiki artikel terkait dalam 37 tahun terakhir (Januari 1980-Januari 2017). Dengan total 61 studi utama	Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan budaya nasional pada inovasi dan dimensi budaya yang berbeda memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap inovasi. Pengaruh budaya pada inovasi menghadirkan karakteristik yang berbeda dalam

				tahapan sejarah yang berbeda
6	Kamel, F. F., & Aref, M. A. E. (2017). <i>Staff nurses perception toward organizational culture and its relation to innovative work behavior at critical care units.</i>	<i>Critical Care Units, Innovative Work Behavior, Staff Nurses, Organizational Culture</i>	Deskriptif korelasi digunakan untuk melakukan penelitian ini. Sampel kenyamanan terdiri dari 76 perawat yang bekerja di tempat yang disebutkan sebelumnya. Dua alat digunakan untuk pengumpulan data; (a) kuesioner penilaian budaya organisasi dan (b) skala perilaku kerja yang inovatif	Lebih dari separuh staf perawat memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi, separuh staf perawat memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi staf perawat tentang budaya organisasi dengan perilaku kerja inovatifnya.
7	Alkipsy, E. I. H. (2019). <i>Exploring The Mediating Effect of Work Ethics on The Relationship Between Organizational Culture And Managerial Efficiency.</i>	Budaya Organisasi, Efisiensi Manajerial	Data yang diperoleh dari teknik sampling acak sistematis pada 357 karyawan administrasi di industri minyak dan gas di Yaman dianalisis menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural dengan bantuan SmartPLS versi 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan efisiensi manajerial. Etika kerja juga memediasi hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi manajerial, karena interaksi antara budaya organisasi dan etika kerja dalam memprediksi efisiensi manajerial adalah signifikan

8	Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). <i>Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects</i>	Kepemimpinan dan budaya organisasi pada perilaku inovatif	Hipotesis yang diajukan diuji menggunakan regresi polinomial dengan sampel 217 manajer proyek dan karyawan dari berbagai proyek konstruksi di Cina, dan diplot melalui analisis permukaan respons	Hasil regresi polinomial mendukung hipotesis efek kongruensi, yang menunjukkan bahwa perilaku yang lebih inovatif dari anggota proyek dapat ditimbulkan oleh tingkat kesesuaian yang tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional dan budaya organisasi
9	Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). <i>The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance</i>	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku inovatif, kinerja karyawan	Menganalisis hasil kuesioner menggunakan model persamaan struktural (SEM)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi; kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi perilaku inovasi. Namun budaya perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku inovasi. Perilaku inovasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Supriyanto, A. S. (2019). <i>Obtaining factors affecting innovative work behavior (IWB) of a local bank employees under Islamic leadership application of partial least squares method</i>	Pemberdayaan, Perilaku Kerja Inovatif, Efisiensi Organisasi, Kepemimpinan Islam	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Syariah di Kantor Pusat Surabaya. Sampel dipilih secara proporsional random sampling dan data dianalisis dengan PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islam. Empowerment berpengaruh signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> . Pemberdayaan memediasi pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Islam.

				<i>Innovative work behavior</i> tidak dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Islam
11	Nguyen, V.T., Siengthai, S., Swierczek, F. and Bamel, U.K. (2019). <i>The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry</i>	<i>Innovation, Organizational commitment, Organizational culture, Employee innovation</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei kuisisioner skala persepsi, Analisis data menggunakan analisis regresi berganda	Budaya organisasi secara keseluruhan dan komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan inovasi karyawan
12	Usman, M. (2019). <i>Knowledge sharing behavior, Islamic work ethic and innovative behavior: entrepreneurial orientation as a moderator</i>	perilaku berbagi pengetahuan, etos kerja islami, orientasi kewirausahaan, perilaku inovatif, sektor publik	Data dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 192 manajer dengan teknik cluster sampling. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) untuk menguji hipotesis.	perilaku inovatif tergantung pada tingkat perilaku berbagi pengetahuan, etos kerja islami dan orientasi kewirausahaan manajer individu di sektor publik. Temuan penelitian ini menemukan pengaruh langsung yang signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan dan etos kerja islami terhadap perilaku inovatif.
13	Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). <i>Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap</i>	Kepemimpinan, Iklim Organisasi; Produktivitas	Populasi dan sampel populasi sebanyak 395 karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa

	Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah		menggunakan angket skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan SEM (<i>Structural Equation Model</i>) dengan smartpls versi 3.0 sebagai alat statistik	variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif, baik secara parsial maupun pada waktu yang bersamaan
14	Julhanif, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Inovatif	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS menggunakan software SmartPLS versi 3.0.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif
15	Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. (2020). <i>The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior as Mediating Effects</i>	Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja	Hasil kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 1199 sampel. Pengolahan data menggunakan metode SEM dengan software smartpls 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert	Kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja yang inovatif berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

16	Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Aldi, S. (2020). <i>Predicting Modelling of Factors Influencing Innovative Work Behavior</i>	Lingkungan Kerja, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif	Analisis data menggunakan PLS, Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Simple Random Sampling</i> , Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner	Hasil studi menunjukkan bahwalingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap <i>Innovative work behavior</i> dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap <i>Innovative work behavior</i> melalui motivasi kerja
17	Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri	Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru	Metode yang digunakan adalah metode survey di mana penulis terjun langsung ke tataran empirik dengan menyebarkan angket terhadap 62 orang. Teknik pengolahan dan analisis yang digunakan adalah regresi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap etos kerja guru. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap etos kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap etos kerja guru
18	Fahrurrobi, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor.	Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, Perilaku kerja inovatif	Teknik analisis data dengan regresi berganda linier	kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah program kolektif dari pikiran yang membedakan anggota satu kelompok atau kategori orang dari yang lain". Budaya terdiri dari aturan-aturan tak tertulis yang merupakan fenomena kolektif, karena dapat ditularkan kepada individu lain yang tinggal dalam lingkungan yang sama dimana budaya itu dipelajari (Hofstede, 2010 : 6). Budaya juga didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar organisasi yang merupakan ekspektasi dari perilaku yang diinginkan yang umumnya meliputi nilai-nilai tentang apa yang pantas dan bagaimana melakukannya, serta asumsi tentang apa yang telah dilakukan di masa lalu. Budaya dapat dimaknai sebagai perekat dan karakteristik organisasi yang dapat membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain dan diteruskan kepada setiap anggota baru organisasi (Fahrudin, 2020).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku individu dalam organisasi. Perusahaan yang berhasil memperoleh produktivitas melalui orang-orangnya umumnya memiliki budaya organisasi yang mendukung dan menghargai nilai karyawannya. Menurut definisi, budaya itu sulit dipahami, tidak berwujud, tersirat, dan dianggap layak atau baku. Budaya organisasi didefinisikan sebagai *software* mental bersama dari orang-orang atau keyakinan bersama dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan pemahaman kolektif tentang bagaimana anggota organisasi berpikir dan melakukan tugas mereka, yang membedakan satu organisasi dari yang lain dan merupakan salah satu karakteristik sosial terpenting dari suatu

organisasi. Budaya organisasi menggambarkan sistem nilai di tempat kerja yang berdampak pada bagaimana karyawan berpikir, bertindak dan berbeda secara signifikan di dalam dan antar organisasi. (Nguyen, 2019) Dengan ini, budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap hasil dan kinerja tempat kerja yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan dan kebiasaan yang dibuat dalam organisasi dan disetujui oleh seluruh anggota organisasi sebagai acuan atau pedoman organisasi dalam menjalankan aktivitasnya baik untuk karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya yaitu (Sutrisno, 2019:7):

1. Budaya berperan sebagai pembeda, budaya menciptakan ciri khas pembeda antar satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi memberi identitas bagi anggota-anggotanya.
3. Budaya organisasi sebagai pemicu timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada individual.
4. Budaya organisasi memantapkan sistem social.

Berhubungan dengan aspek sosial, budaya bertindak sebagai pemersatu atau perekat sosial yang dapat merekatkan organisasi dan mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai hal-hal yang perlu dilakukan oleh

karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan juga sebagai control atas perilaku karyawan.

2.2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2002, 279), Sulaksono (2015:14) indikator untuk mengukur karakteristik budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and Risk taking*) artinya bahwa organisasi membangkitkan ide karyawan dan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan. Selain itu organisasi mendorong para karyawan berinovasi dan berani mengambil resiko, disisi lain karyawan memperhatikan permasalahan yang dapat menimbulkan risiko kerugian bagi organisasi.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara mendetail (*Attention to detail*) artinya bahwa organisasi menghendaki karyawan menggambarkan ketelitian dan kecermatan analisis serta perhatian kepada rincian didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi kepada hasil yang akan dicapai (*out come orientation*) artinya bahwa organisasi melakukan supervisi untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawan dan berorientasi pada hasil dibandingkan orientasi pada teknik dan proses yang dilakukan guna mencapai hasil tersebut

4. Berorientasi kepada sumber daya manusia (*people orientation*) artinya bahwa organisasi memperhitungkan kepentingan karyawan dan efek pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi Tim (*Team Orientation*) artinya bahwa organisasi tidak hanya memperhitungkan individu-individu untuk mendukung kerjasama tetapi juga pada tim. Karena keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kerja tim.
6. Agresivitas dalam bekerja (*aggressiveness*) artinya bahwa apabila performa karyawan dapat melampaui standar maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kualifikasi agresif disini yaitu disiplin dan rajin serta kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik baik nya
7. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja (*stability*) artinya karyawan harus mempertahankan kondisi kesehatannya agar selalu prima.

2.2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik adalah cerminan dari sistem manajemen yang baik, hal ini dapat dilihat dalam proses perencanaan, manajemen organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan. Oleh sebab itu faktor yang dapat mendukung terbentuknya budaya organisasi yang baik perlu dikembangkan baik itu faktor internal maupun eksternal (Lewaherilla, 2020:86).

Adapun faktor-faktor eksternal menurut Lewaherilla (2020:87) adalah sebagai berikut :

1. Intensitas, artinya semakin tinggi intensitas rangsangan dari luar maka semakin besar hal itu dapat dipahami.
2. Ukuran, semakin besar objek maka semakin mudah untuk dipahami
3. Berwarna atau kontras
4. Pengulangan rangsangan dari luar

Faktor internal adalah sebagai berikut :

1. Belajar, karyawan akan belajar budaya organisasi untuk peningkatan pemahaman dan pengetahuan tentang budaya organisai tempat ia bekerja.
2. Motivasi, dapat menggerakkan karyawan untuk belajar dan mengamalkan nilai-nilai dalam buaya organisasi.
3. Kepribadian, karyawan menyesuaikan kepribadiannya dengan niali-nilai dalam budaya organisasi.

Dalam perkembangannya, faktor lain yang berpengaruh pada budaya organisai meliputi ; gaya perusahaan, kebijakan perusahaan, dan jati diri perusahaan. Pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dengan adanya budaya organisasi, sehingga budaya organisasi perlu dipelihara keberadaannya. Komitmen atau keterkaitan secara fisik dan mental dari seluruh lapisan karyawan merupakan persyaratan wajib untuk tetap terpeliharanya budaya organisasi. (Moeljono, 2005:21)

2.2.1.5 Budaya Organisasi Dalam Prespektif Islam

Sebuah organisasi yang baik harus disertai dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu pula dengan manajemen yang islami, tentu nilai-nilainya adalah Islam. Dalam firman Allah surat dan ayat dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama atau kelompok.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al Hujurat : 13)

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah SWT dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertakwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam di sekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya (Musnandar, 2013).

Menurut tafsir An-Nafahat Al-Makkiyah / Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi, dalam QS. Al Hujurat ayat 13 Allah memberitahukan bahwa Dia menciptakan anak cucu Adam dari asal usul dan diri yang satu,

semua keturunan Adam berasal dari lelaki dan perempuan yang silsilah semuanya merujuk pada Adam dan Hawa. Allah mengembangbiakkan dari keduanya lelaki dan perempuan yang banyak, mereka kemudian disebar dan dijadikan “berbangsa-bangsa dan bersuku-suku,” yakni suku-suku yang besar dan kecil. Yang demikian itu bertujuan agar saling mengenal satu sama lain, sebab andai masing-masing orang menyendiri, tentu tidak akan tercapai tujuan saling mengenal satu sama lain yang bisa menimbulkan saling tolong menolong, bahu-membahu, saling mewarisi satu sama lain serta menunaikan hak-hak kerabat.

Adanya manusia dijadikan berbangsa-bangsa dan bersuku-suku bertujuan agar berbagai hal positif tersebut bisa terwujud yang bergantung pada proses saling mengenal satu sama lain serta pemaduan nasab. Namun ukuran kemuliaan di antara mereka adalah takwa. Orang yang paling mulia di antara sesama adalah yang paling bertakwa kepada Allah, paling banyak melakukan ketaatan serta paling mampu mencegah diri dari kemaksiatan, bukan yang paling banyak kerabat serta kaumnya, bukan yang keturunannya paling terpandang (karena level sosial).

Dan mengenai semua itu Allah “Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui.” Allah mengetahui siapa di antara mereka yang bertakwa kepada Allah baik secara lahir maupun batin, serta siapa di antara mereka yang tidak menunaikannya, baik secara lahir maupun batin. Masing-masing akan diberi balasan yang sesuai. Di dalam ayat ini terdapat dalil yang menunjukkan bahwa mengetahui nasab itu diharuskan secara syariat, karena Allah menjadikan manusia berbangsa-banngsa dan bersuku-suku itu dengan tujuan demikian.

2.2.2 Innovative Work Behavior

2.2.1.6 Definisi *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior mengacu pada "inovasi sehari-hari" yang bergantung pada upaya sengaja karyawan untuk memberikan hasil baru yang menguntungkan di tempat kerja (Janssen, 2000). Sejalan dengan Farr dan Ford (dalam De Jong & Hartog, 2010) mengungkapkan bahwa *Innovative work behavior* merupakan bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan sosialisasi suatu ide, proses, mekanisme atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi.

Innovative work behavior menggambarkan nilai tambah karyawan sebagai salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna. IWB dapat mengubah suasana formal organisasi menjadi lebih rileks, penuh kerjasama, mengurangi ketegangan pegawai hingga menciptakan suasana yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi (Supriyanto, 2019).

Menurut De Jong (2008), *Innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif meliputi penelurusan peluang dan perumusan ide-ide baru (perilaku yang berkaitan dengan kreativitas), selain itu *Innovative work behavior* juga dapat mencakup proses penerapan perubahan, penerapan pengetahuan baru, atau peningkatan kinerja pribadi atau bisnis yang berorientasi pada penerapan ide-ide ke dalam pekerjaan. Scott dan Bruce (1994) mendefinisikan inovasi sebagai proses bertahap dengan berbagai kegiatan dan perilaku yang beragam

di setiap tahapnya (*idea generation, idea promotion, idea realization*), yang dengan sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat pada organisasi.

Pada tahap generasi ide (*idea generation*), seseorang mulai mengidentifikasi adanya permasalahan dan beradaptasi mengembangkan ide menjadi solusi baru. Adanya permasalahan pekerjaan, inkongruensi, diskontinu, dan tren yang sedang berjalan juga dapat memicu munculnya proses generasi ide. Pada tahap promosi ide, seseorang berupaya menemukan pihak yang dapat mendukungnya untuk mewujudkan ide yang ia miliki. Sedangkan pada tahap *idea realization*, seseorang akan mewujudkan ide yang ia miliki dengan cara membuat suatu protoipe atau model yang dapat disentuh atau dirasakan. (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Innovative work behavior* merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.

2.2.1.7 Indikator *Innovative Work Behavior*

Indikator *Innovative work behavior* menurut Jong dan Hartog (2010:34) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan masalah yang bukan bagian dari tugasnya
2. Individu memiliki kepedulian pada masalah yang bukan merupakan bagian dari tugasnya dan mencoba untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.
3. Mencari ide-ide baru

4. Individu berusaha untuk mendapatkan metode, teknik, dan Instrumen kerja yang baru yang lebih efektif dan efisien jika diterapkan dalam kegiatan organisasi.
5. Memberikan solusi dalam pemecahan masalah
6. Individu mampu memberikan solusi terbaik atas masalah yang sedang dihadapi organisasi sehingga mampu memecahkan masalah tersebut dengan baik.
7. Mendorong terciptanya ide inovatif
8. Individu memberikan dorongan dan motivasi pada anggota organisasi yang lain agar memiliki antusias pada ide-ide inovatif yang dapat memajukan organisasi.
9. Mengaplikasikan ide inovatif
10. Individu mampu memperkenalkan atau menyampaikan ide inovatif yang telah ditemukan kepada rekan kerjanya secara sistematis dan mampu menerapkannya dalam praktik kerja.

Selain itu Scott & Bruce, (1994:593). Janssen (2000:289) mengemukakan sembilan item indikator perilaku kerja yang inovatif sebagai berikut:

1. Menciptakan ide-ide baru untuk untuk menyelesaikan permasalahan (pembentukan ide);
2. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru (pembentukan ide);
3. Menghasilkan solusi orisinal untuk menyelesaikan masalah (pembentukan ide);

4. Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif (promosi ide);
5. Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif (promosi ide);
6. Membuat anggota vital organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif (promosi ide);
7. Mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna (realisasi ide);
8. Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis (realisasi ide);
9. Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif (realisasi ide)

2.2.1.8 Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Hatta (2016) mengelompokkan menjadi dua bagian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Innovative work behavior*, yaitu faktor personal dan organisasional. Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor personal tersebut adalah orientasi untuk keahlian, minat intrinsik dan kecenderungan untuk berinovasi. Selain itu, Kamae (2020) menjelaskan bahwa etika sering dianggap sebagai kualitas pribadi yang penting bagi karyawan yang signifikan dan mendukung upaya untuk mengembangkan perilaku profesional yang positif. Standar etika mendorong karyawan untuk menghasilkan dan berkomunikasi dengan orang lain tentang ide, pilihan, atau peluang baru yang mungkin berguna dalam menemukan solusi kreatif.

Disisi lain, faktor organisasional yang mempengaruhi *Innovative work behavior* termasuk perilaku atasan, *leader member exchange* dan tipe pemimpin transformasional, iklim organisasi, budaya organisasi, tantangan

kerja, dukungan untuk inovasi dan otonomi kerja dan ketergantungan pekerjaan dan tujuan. Identitas organisasi juga dapat diklasifikasikan sebagai salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, karena persepsi karyawan terhadap identitas organisasi sangat erat kaitannya dengan karakteristik organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriani, R. (2019). *Innovative work behavior* diperkirakan dapat meningkat seiring dengan adanya faktor-faktor berikut ini:

1. *Individual Differences* (Kepribadian)

Dalam teori *big five personality*, keterbukaan terhadap pengalaman sangat jelas berkaitan dengan perilaku inovatif. Individu yang memiliki keterbukaan tinggi, maka semakin ia memiliki kemandirian, keingintahuan intelektual, imajinasi, dan kepekaan terhadap seni dan karenanya, ia cenderung untuk menghindari pengalaman dan pengaplikasian perubahan baru dalam kerjanya. Individu yang memiliki keterbukaan yang tinggi akan cenderung terlibat dalam pemikiran yang berbeda.

2. Motivasi

Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari partisipasi individu dalam tugas, sementara motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari faktor-faktor di luar tugas, seperti hadiah atau kompensasi. Individu akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengiriman

saran atau menerapkan proses kerja inovatif jika ia dihargai oleh organisasinya.

3. *Job Characteristic*

Sebagai prediktor inovasi, karakteristik pekerjaan yang paling sering dipelajari adalah *job autonomy*, *job complexity*, *role requirements* dan *time pressure*. Pekerjaan yang lebih kompleks mungkin membutuhkan lebih banyak inovasi dalam sifat personal dengan tetap fokus pada pekerjaan. Sementara pekerjaan yang lebih sedikit kebebasan tentang kapan, bagaimana atau dimana harus menyelesaikan pekerjaan dapat menghalangi kemampuan karyawan untuk berinovasi

4. *Job Contextual*

Faktor kontekstual dapat mempengaruhi hasil inovatif dengan mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Di sini, faktor kontekstual berkaitan dengan pengembangan kreativitas atau inovasi, iklim organisasi yang positif, sumber daya organisasi, *leader member exchange*, dukungan pengawasan dan kepemimpinan transformasional.

2.2.1.9 *Innovative Work Behavior* Dalam Prespektif Islam

Pada dasarnya, seseorang perlu menganggap inovasi sebagai proses yang dapat dikelola untuk dapat menghasilkan perilaku inovatif. Islam sangat mendukung inovasi dalam setiap hal, kecuali perihal aqidah, yang sangat fundamental dan mensyaratkan untuk mengikuti syariat agama dan *sunnah*

Rasul SAW. Dalam ajaran agama Islam perilaku inovatif dalam bekerja juga sangat dianjurkan. Allah juga mendorong agar kaum muslimin memiliki kompetensi perubahan secara massif berupa kreatifitas dan inovasi. Sebagaimana diinspirasi pada individu dan kelompok masyarakat untuk turut melakukan perubahan. Sebagaimana dalil berikut ini QS. al-Ra'd (13):

11:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
 حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ
 وَاٰلِٓٔٓٓٓ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain” (QS. al-Ra'd: 11).

Kecenderungan untuk bekerja memenuhi kehidupan sendiri adalah fitrah manusia sejak masa awal kelahirannya. Oleh karena itu, manusia sering disebut sebagai *animal laboraus* (binatang bekerja). Dan dari masa ke masa, bentuk usaha manusia selalu berubah dan berkembang yang dimulai dari zaman batu hingga saat ini. Di sinilah dibutuhkan motivasi kerja dan inovasi kerja dalam rangka menekuni masing-masing bidang keahliannya. Di sinilah motivasi kerja dan inovasi dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mengembangkan spesialisasi keahlian. Hal ini disebabkan penempatan Islam terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki sisi ibadah (Aisyah, 2017).

Allah juga mendorong manusia untuk berpikir agar dapat menghasilkan sesuatu yang baru dan inovatif termasuk dalam pelayanan. Kegiatan berpikir yang teratur dan sistematis menghasilkan pengetahuan yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan. Berbagai macam masalah, mendorong kita untuk berpikir lebih mendalam dan sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu untuk memecahkannya. Bahkan amat banyak dalam teks-teks sumber wahyu yang mendorong untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dengan menggunakan kalimat "*afalaa ta'qiluun*, atau kalimat *afala tafakaruun...*" dan lebih banyak lagi. Seorang yang bersikap inovatif akan mengerahkan segala kemampuan nalarnya untuk menemukan beberapa hal baru yang lebih baik dan bermanfaat dari temuan-temuan yang telah ada. Allah SWT berfirman:

أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا نَسُوقُ الْمَاءَ إِلَى الْأَرْضِ الْجُرُزِ فَنُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا تَأْكُلُ مِنْهُ أَنْعَامُهُمْ
 وَأَنْفُسُهُمْ أَفَلَا يُبْصِرُونَ ﴿١٧﴾

“Dan Apakah mereka tidak memperhatikan, bahwasanya Kami menghalau (awan yang mengandung) air ke bumi yang tandus, lalu Kami tumbuhkan dengan air hujan itu tanaman yang daripadanya Makan hewan ternak mereka dan mereka sendiri. Maka Apakah mereka tidak memperhatikan?”(QS. As Sajdah (32):27)

Dalam Al-Qur'an sangat banyak ayat yang menjelaskan tentang inovasi yang merupakan bagian dari etos kerja. Ayat lain yang menghimbau manusia untuk meningkatkan prestasi, kreatifitas, motifasi kerja, dan tidak melewatkan kesempatan dengan sia-sia, adalah QS. Al-Jumu'ah (62): 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

2.2.3 Etos Kerja Islami

2.2.1.10 Pengertian Etos Kerja Islami

Etos dalam bahasa Yunani (*ethos*) berarti kepribadian, sikap, watak, keyakinan serta karakter. Etos dapat dimiliki oleh individu, kelompok atau bahkan masyarakat. Dari kata etos, muncul kata *etiket*, etika yang artinya mendekati pengertian akhlak atau moral (Tasmara, 2002:15). Etos kerja merupakan serangkaian perilaku kerja positif yang bertumpu pada keyakinan yang fundamental, kerjasama yang erat, serta berpegang teguh pada paradigma kerja yang integral. Dimana istilah paradigma berarti model utama mengenai kerja itu sendiri yang meliputi landasan idealisme, nilai-nilai yang menggerakkan, prinsip-prinsip yang mengatur, standar-standar yang hendak dicapai, sikap-sikap yang dilahirkan, termasuk pikiran dasar, karakter utama, kode moral, kode etik, dan kode perilaku bagi pelakunya (Octarina, 2013). Selain itu, Anoraga (1992:22) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah sikap dan pandangan suatu umat atau bangsa mengenai kerja, maka diperlukan motivasi dan dorongan untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai hal yang luhur.

Sesungguhnya manusia yang paling mulia adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh.

Disebutkan dalam Al-Qur'an bahwa manusia yang paling terpuji adalah ia yang beriman dan bekerja dengan baik menghasilkan karya-karya yang bermanfaat bagi sesamanya.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧٩﴾

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*” (QS. al-Bayyinah, 98:7)

Setyawan (2019:159) berpendapat bahwa etos kerja adalah keluhuran hati, filsafat kerja, paradigme kerja dan spirit kerja, yang berdasar pada motto “Etos kerja adalah roh sukses” (*Men Sana In Corpore Sano*). Etos kerja yang merupakan perilaku positif ini dapat timbul dikarenakan adanya keyakinan tentang nilai dari pekerjaan itu sendiri. (*Ethos is guiding beliefs of a person, group or institution*). Dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan konsep mengenai paradigme kerja yang dianut oleh individu atau kelompok sebagai hal yang baik dan benar yang diamalkan dalam perilaku kerja mereka. Etos kerja itu sendiri dapat berwujud panggilan, amanah, rahmat, dan aktualisasi diri dalam bekerja.

Menurut Djakfar (2019:101), etos mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai yang diyakininya dapat diwujudkan. Dengan demikian seseorang akan berfikir kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaannya. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh kepribadian individu serta cara meyakini, memandang, mengekspresikan, dan memberikan makna pada hal yang memicu individu tersebut untuk berperilaku dan mencapai kegiatan yang

optimal. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan berupaya menunjukkan suatu watak, sikap, serta keyakinan dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Syafii, 2018). Dengan ini dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan yang baik adalah bagaimana segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dapat dilaksanakan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan.

Etika Islam merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak, prinsip benar dan salah, dan batasan boleh dan dilarang yang terdapat dalam Al-Qur'an dan *sunnah* kehidupan *Rasul SAW*. Sedangkan etos kerja Islam dibentuk dengan tujuan menanamkan nilai-nilai etika Islam dalam kehidupan sehari-hari. Etika dalam Islam tidak hanya tentang moralitas agama dalam perilaku tetapi meliputi seluruh aspek kehidupan baik moral, spiritual, fisik atau bahkan tentang urusan dunia misalnya emosional, intelektual, individual dan kelompok (Hamsani, 2020:19). Telah disebutkan dalam Al-Qur'an bahwa akan kemenangan yang agung berupa kebahagiaan di dunia dan akhirat bagi manusia yang beriman dan bekerja secara professional.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ۗ ذَٰلِكَ الْفَوْزُ
الْكَبِيرُ ﴿١١﴾

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; itulah keberuntungan yang besar.” (QS. al-Buruj, 85:11)

Bagaimanapun perilaku adalah cerminan dari akhlaq (etika) seseorang. Apabila ia patuh pada etika maka ia cenderung menunjukkan perilaku yang baik dalam tindakan dan aktivitasnya (Djakfar, 2019:103). Demikian pula

individu yang menghayati etos kerja akan menunjukkan sikap dan tingkahlaku yang berlandaskan keyakinan bahwa bekerja adalah sarana untuk ibadah dan berprestasi itu indah. Akan ada panggilan hati untuk senantiasa memperbaiki diri, tampil sebagai bagian dari umat terbaik, mengejar prestasi bukan prestise. Muslim yang baik akan kecanduan dalam berbuat kebaikan, ada dorongan untuk terus menerus berbuat baik, jiwanya seakan-akan gelisah apabila tidak segera berbuat kesalehan (Tasmara, 2002:73). Nabi Muhammad SAW pun pernah bersabda mengenai etos kerja :

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَجِيرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ
خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ بْنِ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى
نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَالِدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

"Telah menceritakan kepada kami [Hisyam bin Ammar] berkata, telah menceritakan kepada kami [Isma'il bin 'Ayyasy] dari [Bahir bin Sa'd] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam bin Ma'dikarib Az Zubaidi] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya sendiri. Dan apa-apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, isteri, anak dan pembantunya adalah sedekah." (HR. Ibnu Majah).

Nabi Muhammad SAW memotivasi kaum muslimin untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari al-Qur'an. Rasulullah SAW bersabda :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ
(تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ) (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Kita dilarang oleh Nabi Muhammad SAW hanya bertopang dagu dan berpangku tangan mengharap rezeki datang dari langit. Kita harus giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Islam tidak pernah mengajarkan untuk hidup miskin. *Rasulullah* sendiri adalah pekerja keras, beliau berdagang menjualkan barang dagangan milik Siti Khadijah. Pandangan hidup mengenai kehidupan dunia telah *Rasul* ajarkan, karena pandangan hidup yang salah akan membawa sikap yang salah pula. Hal inilah yang melatarbelakangi rendahnya etos kerja seseorang (Zaini, 2016).

2.2.1.11 Aspek-aspek Etos Kerja Islami

Aspek etos kerja menurut Fitriyani (2019) kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Selain itu, etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik yaitu :

1. Keahlian interpersonal.

Keahlian interpersonal merupakan aspek yang ada kaitannya dengan hubungan kerja dengan orang atau hubungan antar sesama pekerja di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi sikap, kebiasaan, cara, penampilan dan perilaku yang dilakukan oleh individu saat berada dengan orang lain serta mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif

Inisiatif sendiri diartikan sebagai karakteristik yang mendorong seseorang untuk lebih semangat dalam berkerja dan mengembangkan kinerjanya dan tidak mudah merasa puas jika kinerjanya dianggap biasa. Aspek ini dihubungkan dengan keadaan di tempat kerja yang tidak lancar.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja dari pekerja dan merupakan perjanjian implisit pekerja untuk melaksanakan fungsi dalam berkerja. Para pekerja diharapkan bisa memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa adanya sikap yang berlebihan sehingga dalam berkerja yang bukan tugasnya. Aspek ini sangat diinginkan oleh perusahaan terhadap pekerjanya.

2.2.1.12 Indikator Etos Kerja Islami

Seseorang yang menghayati etos kerja islami akan mencerminkan indikator-indikator sebagai berikut (Tasmara dalam Djakfar, 2019:103) :

1. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu hakikat dari etos kerja adalah bagaimana seseorang merasakan, memahami dan menghayati nilai waktu yang tiap detiknya berjalan dan tidak akan pernah kembali. Waktu adalah kekuatan, seseorang berada dalam jalan keberuntungan apabila dapat memanfaatkan waktu baginya .waktu adalah rahmat.

Sebaliknya mereka yang mengabaikan waktu akan menjadi budak kelemahan. Muslim yang memiliki etos kerja akan menjadikan waktu sebagai sarana produktivitas, tidak menyia-nyiakan waktu, segera menyusun rencana kerja lalu mengevaluasi hasil pencapaiannya.

2. Memiliki moralitas yang bersih / ikhlas

Ikhlas merupakan wujud dari kasih sayang, cinta dan pelayanan tanpa syarat. Ikhlas merupakan energi batin yang dapat melindungi diri kita dari segala bentuk kemungkaran. Ikhlas juga dapat membentuk kepribadian seseorang berlandaskan sikap bersih, diwujudkan dari caranya mencari rezeki baik berupa makanan dan minuman.

3. Jujur

Kejujuran merupakan bisikan kalbu, panggilan dari dalam dan bukan merupakan keterpaksaan. Pribadi *muslim* yang melakukan amal saleh dan berbuat jujur ia akan ketagihan untuk mengulanginya kembali.

4. Berkomitmen

Komitmen merupakan keyakinan yang mengikat hati nurani yang dapat mengarahkan perilaku kepada hal yang diyakininya. Seseorang yang memiliki komitmen akan bersungguh-sungguh dan pantang menyerah menggapai mimpinya.

5. Istiqomah dan teguh pendirian

Seorang *muslim* yang berakhlak akan bersikap taat dan pantang menyerah dalam mempertahankan prinsip dan komitmennya.

Meraka mampu mengendalikan emosi dan dirinya.

Hamsani (2020:24) mengungkapkan bahwa etos kerja Islam memiliki banyak indikator diantaranya dedikasi kerja, kerjasama, kualitas kerja, hidup tak berarti tanpa kerja, tanggung jawab, perubahan, kreativitas, nilai kerja dan semangat kerja. Sejalan dengan itu Sinamo dalam Ingsih (2011), Setyawan (2019:160) mengungkapkan indikator- indikator di dalam etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja tulus penuh syukur (Kerja adalah rahmat)

Kerja adalah rahmat pemberian Allah SWT. Yang harus disyukuri. Rahmat sama artinya dengan anugerah, karunia, yang merupakan kebaikan yang diberikan karena kasih sayang tanpa adanya syarat dan ketentuan.

2. Bekerja dengan penuh tanggung jawab (Kerja adalah amanah)

Kerja adalah amanah/titipan oleh karena itu merupakan kewajiban untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab bukan sekedar formalitas. Tanggung jawab berasal dari amanah yang ditumbuhkan dari *moment of truth* atau kepercayaan yang menjadi landasan.

3. Bekerja dengan integritas dan tuntas (Kerja adalah panggilan)
Apapun pekerjaannya harus memenuhi tuntutan profesi, bekerja dengan hati nurani, integritas tinggi, sepenuh hati, tenaga dan pikiran.
4. Bekerja keras penuh semangat (Kerja adalah aktualisasi)
Pengembangan potensi diri menjadi realisasi dapat dilakukan melalui pekerjaan. Karena seseorang dapat mengalokasikan energi psikologis, biologis dan spiritual melalui pekerjaan yang dapat menjadikannya kompeten dan sehat fisik dan mental tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja.
5. Bekerja serius penuh kecintaan (Kerja adalah ibadah)
Dengan bekerja kita menyerahkan diri, memasrahkan waktu, hati dan pikiran kita kepada Tuhan YME.
6. Bekerja cerdas penuh kreativitas (Kerja adalah seni)
Bekerja dengan seni merupakan sarana mengekspresikan jiwa yang mencerminkan kenyataan hidup dan dijadikan sebagai pengalaman batin. Karena bekerja tidak hanya membutuhkan kecerdasan melainkan juga inovasi dan kreatifitas sehingga memiliki nilai lebih.
7. Bekerja tekun penuh keunggulan (Kerja adalah kehormatan)
Memberikan kinerja yang sempurna samadengan menjaga kehormatan dengan cara menumbuhkan rasa bangga ketika tepat waktu, berprestasi, bekerja keras dan jujur.

8. *Health Care* (Kerja adalah pelayanan)

Dalam bidang kesehatan, pelayanan disebut dengan “*Care*” yang berarti bekerja dengan kepedulian yang mencakup ketanggapan (*responsiveness*) , empati, menghargai (*respect*), penyelesaian masalah (*problem solving*) dan profesionalisme (*assurance*).

Presetyanto (2014) menjelaskan bahwa individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan mempunyai etos kerja yang baik apabila menunjukkan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Memandang kerja sebagai hal yang sangat luhur bagi keberadaan manusia,
3. Menganggap kerja sebagai aktivitas yang bernilai bagi kehidupan manusia,
4. Memandang kerja sebagai proses yang membutuhkan ketekunan dan sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Memandang kerja sebagai ibadah.

2.2.1.13 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Menurut Yousef (2000), faktor -faktor yang memengaruhi etos kerja meliputi kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama bekerja, kerja sama serta persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, keadilan, dan kedermawanan di tempat kerja.

Etos kerja sebagai bagian dari faktor internal manusia dapat dipengaruhi oleh beragam faktor eksternalnya. Dalam ranah organisasional, etos kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, fasilitas kerja, perencanaan karir, sistem penggajian, kepemimpinan, dan lainnya (Presetyanto, 2014). Sejalan dengan itu Anoraga (1992:52) mengatakan bahwa faktor yang menimbulkan adanya etos kerja meliputi agama/religius, budaya, motivasi, kondisi lingkungan, social politik, struktur ekonomi dan pendidikan.

1. Agama

Pada dasarnya agama adalah sistem nilai yang dapat mempengaruhi gaya hidup orang yang meyakiniya. Secara tidak langsung, etos kerja yang rendah dipengaruhi oleh kualitas keagamaan dan pemahaman nilai budaya yang rendah.

2. Budaya

Budaya merupakan pengalaman dan peristiwa dari masa lalu. Budaya sebagai karakteristik masyarakat mempengaruhi timbal balik manusia terhadap lingkungan dan dapat menentukan identitas suatu kelompok.

3. Disiplin kerja

Etos kerja yang tinggi dapat tercipta dari disiplin kerja yang tinggi. Pribadi yang disiplin dapat mengendalikan diri dari perilaku yang menyimpang. Selain itu ia akan berhati-hati dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

4. Lingkungan

Faktor geografis dapat mempengaruhi etos kerja. Lingkungan dan alam yang mendukung dapat mempengaruhi penghuninya berusaha untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya agar terwujud kehidupan yang sentosa.

5. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah ia yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja dilandasi oleh nilai-nilai yang menjadikan motivasi dalam bekerja. Motivasi juga dapat berasal dari dalam diri yang disebut dengan motivasi intrinsik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Budaya dengan Innovative Work Behavior

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pandangan, pedoman, landasan tingkahlaku bagi anggota-anggotanya agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal demi keberlangsungan organisasi tersebut (Schein, 2010:18). Dengan demikian, semakin banyak anggota yang menerima dan mengamalkan nilai dasar organisasi dan semakin besar komitmen anggota pada nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Hal ini disebabkan

oleh tingginya nilai kebersamaan yang menghasilkan sebuah iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi hingga terbinanya kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi. Budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan pedoman organisasi yang dapat mengarahkan pada perilaku yang baik atau buruk (Nurwati, 2012).

Parashakti (2016) berpendapat bahwa pengaruh budaya dalam suatu organisasi sangat besar terhadap pembentukan kepribadian anggotanya. Dapat dikatakan bahwa jika budaya organisasi tidak mendukung pertumbuhan kreativitas anggotanya, maka berdampak pada hilangnya kreativitas dan kemungkinan akan susah dimunculkan kembali pada saat mereka diluar organisasi.

2.3.2 Hubungan Budaya dengan Etos Kerja Islami

Budaya organisasi yang kondusif menimbulkan, meningkatkan dan mempertahankan etos kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Setiono, 2019:29). Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan, dimana tujuan organisasi tersebut dapat tercapai karena adanya aktivitas anggota atau karyawan yang terlibat dalam prosesnya. Kerja sama yang baik, kekompakan, dan loyalitas akan terjalin apabila karyawan bekerja dilandasi dengan etos kerja yang tinggi (Widodo, 2019).

Presetyanto (2014) mengatakan bahwa Etos kerja merupakan serangkaian perilaku kerja positif yang bertumpu pada keyakinan yang fundamental, kerjasama yang erat, serta berpegang teguh pada paradigma kerja yang integral. Dalam konteks organisasional, etos kerja merupakan paradigma

internal manusia yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal salah satunya budaya organisasi.

2.3.3 Hubungan Etos Kerja Islami dengan *Innovative Work Behavior*

Etos kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh kepribadian individu serta cara meyakini, memandang, mengekspresikan, dan memberikan makna pada hal yang memicu individu tersebut untuk berperilaku dan mencapai kegiatan yang optimal. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan berupaya menunjukkan suatu watak, sikap, serta keyakinan dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Syafii, 2018). Dengan ini dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan yang baik adalah bagaimana segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dapat dilaksanakan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan.

Kamae (2020) menjelaskan bahwa etika sering dianggap sebagai kualitas pribadi yang penting bagi karyawan yang signifikan dan mendukung upaya untuk mengembangkan perilaku profesional yang positif. Standar etika mendorong karyawan untuk menghasilkan dan berkomunikasi dengan orang lain tentang ide, pilihan, atau peluang baru yang mungkin berguna dalam menemukan solusi kreatif.

2.3.4 Hubungan Budaya, Etos Kerja Islami dengan *Innovative Work Behavior*

Perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal atau bawaan. *Innovative work behavior* sering muncul tatkala seseorang sedang dihadapkan dengan pekerjaan yang menantang dimana ia mendapatkan

kebebasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Organisasi perlu menciptakan iklim yang mendukung individu dalam beraktifitas dan berinovasi. Budaya organisasi merupakan suatu faktor utama bagi organisasi dalam menumbuhkan komitmen organisasi dan perilaku kerja yang positif. Karena *innovative work behavior* berperan penting dalam pembentukan daya saing organisasi (Prayudhayanti, 2014).

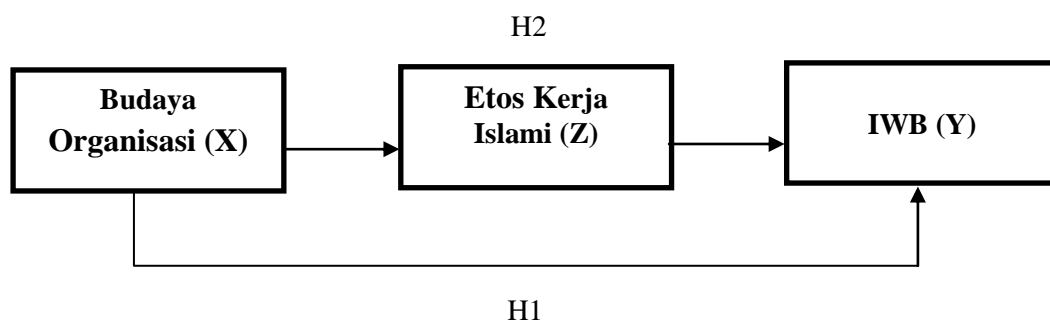
Kepercayaan dan nilai-nilai dalam organisasi berperan penting dalam pembentukan minat, motivasi, dan sikap karyawan terhadap inovasi. Hal tersebut tidak dapat muncul jika karyawan tidak memahami nilai-nilai kunci dari organisasi di mana mereka bekerja karena pemahaman dan persepsi karyawan dibentuk melalui budaya organisasi (Dhalla, 2007). Jika karyawan memahami bahwa inovasi merupakan poin utama dan berkelanjutan, maka *innovative work behavior* akan berjalan sebagai hal yang sewajarnya ada dalam kegiatan sehari-hari (Hatta, 2016).

Identitas organisasi dapat menjadi suatu panduan bagi karyawan organisasi mengenai perilaku apa yang kemudian tepat untuk dimunculkan agar sesuai dengan nilai dan karakteristik tersebut. Dengan kata lain, apabila karyawan paham dan berpandangan bahwa organisasinya membutuhkan inovasi, maka ia akan menggunakan pemahaman mereka untuk menunjukkan perilaku yang tepat agar organisasi tempat mereka bekerja terus dapat bertahan dan berkompetisi (Dhalla 2007). Secara tidak langsung perilaku tersebut telah mencerminkan etos kerja islami karyawan yang baik yaitu ketika segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan (Syafii, 2018).

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis

Gambar 2. 1
Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019:12) hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga perlu diuji kebenarannya. Hipotesis berisikan hubungan antar variabel yang dibangun berdasarkan landasan teori. Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori dan kerangka berpikir di atas, dapat ditarik dugaan sementara atas permasalahan sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Y).

H2 : Etos Kerja Islami (Z) memediasi pengaruh positif budaya organisasi (X) terhadap *innovative work behavior* (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan menggunakan menggunakan Instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Secara detail penelitian eksplanatori memiliki tujuan sebagai berikut; menyusun permasalahan, menentukan tindakan alternatif, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Maholtra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:7)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam yang berlokasi di Dusun Guwo Desa Jabontegal Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur, 61384. Alasan ditetapkannya lokasi penelitian ini adalah adanya aktifitas yayasan yang membutuhkan perilaku inovatif dari karyawannya untuk menjaga keunggulan bersaing bagi yayasan. Selain kegiatan belajar mengajar di madrasah diniyah, yayasan ini juga memiliki institusi

pendidikan formal yaitu Mts Nurul Islam, MA Nurul Islam, SMP UPQ Nurul Islam, SMK UPB Nurul Islam dan saat ini yayasan sedang dalam proses pendirian institute perguruan tinggi. Kegiatan lain YPP Nurul Islam diluar kegiatan belajar mengajar diantaranya adalah koperasi yang melayani simpan pinjam, jual beli barang kebutuhan sehari-hari untuk anggotanya.

Perilaku inovatif sangat dibutuhkan dimana karyawan dapat memunculkan suatu inovasi yang baru untuk dapat lebih mempromosikan yayasan agar tetap eksis dimasyarakat luas. Perilaku inovatif dari pengurus dan pengasuh yayasan juga diperlukan guna menyelesaikan dan mengevaluasi masalah yang ada pada yayasan. Pesaing yang bergerak di bidang yang sama dapat dikatakan cukup banyak. Untuk itulah suatu inovasi sangat diperlukan dalam mengembangkan dan menjaga kualitas dan kuantitas yayasan ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari, dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga objek atau benda yang lain (Supriyanto dan Maharani, 2019:20). Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasannya secara kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam berjumlah 222 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relative besar (Supriyanto dan Maharani, 2019:20).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Mojokerto. Penelitian ini mengadopsi kaidah penentuan besar sampel yang dikemukakan oleh Solimun (2018:153). Metode analisis data dengan PLS : sepuluh kali jumlah indikator formatif dengan mengabaikan indikator refleksif, sepuluh kali jumlah jalur (*Paths*) yang mengarah pada model struktural, bisa besar ataupun kecil.

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ &= 11 \times 10 \\ &= 110 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling merupakan proses pemilihan dan pengambilan sebagian anggota populasi, sehingga penggunaan sampel mampu untuk meng-generalisasikan karakter populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability sampling* dengan sistem sampling acak sederhana

yang merupakan teknik sampling yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi (Supriyanto dan Maharani, 2019:21).

3.5 Sumber Data dan Jenis Data

Menurut cara memperolehnya, Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu sebagai berikut (Supriyanto dan Maharani, 2019:23):

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, Etos Kerja Islami dan *innovative work behavior* yang diberikan kepada 110 responden pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam.
2. Data sekunder, yaitu diperoleh secara tidak langsung dengan menggunakan perantara atau diperoleh dari pihak lain bisa berupa dokumen, publikasi media massa ataupun jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai pengaturan, sumber dan cara. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Kuisisioner, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah karyawan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui variabel pasti yang akan diukur. Selain itu

kuesioner akan sesuai digunakan apabila jumlah responden cukup besar (Sugiyono, 2019:199).

2. Dokumentasi, merupakan kegiatan mencari data mengenai variabel yang bersumber dari non manusia dapat berupa catatan, transkrip, buku ataupun literature dan penelitian terdahulu. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data internal organisasi seperti profil, sejarah, struktur, dan jumlah karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan presepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2019:146)..

Jawaban dari responden dalam kuesioner memiliki tingkatan skor antara 1 sampai 5 :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini adalah definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian :

1. Budaya Organisasi (X)

Budaya adalah nilai-nilai dasar organisasi yang merupakan ekspektasi dari perilaku yang diinginkan yang umumnya meliputi nilai-nilai tentang apa yang pantas dan bagaimana melakukannya, serta asumsi tentang apa yang telah dilakukan di masa lalu. Budaya dapat dimaknai sebagai perekat dan karakteristik organisasi yang dapat membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain dan diteruskan kepada setiap anggota baru organisasi (Fahrudin, 2020).

Menurut Robbins (2002, 279) secara operasional variabel budaya organisasi ini diukur dengan menggunakan indikator yang diambil dari karakteristik budaya organisasi yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada setiap masalah secara mendetail, berorientasi kepada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada sumber daya manusia, berorientasi tim, agresivitas dalam bekerja, serta menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

2. *Innovative work behavior* (Y)

Menurut De Jong (2008), *Innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif meliputi penelurusan peluang dan perumusan ide-ide baru (perilaku yang berkaitan dengan kreativitas), selain itu *Innovative work behavior* juga dapat mencakup proses penerapan perubahan, penerapan pengetahuan baru, atau peningkatan kinerja pribadi atau bisnis yang

berorientasi pada penerapan ide-ide ke dalam pekerjaan. Scott dan Bruce (1994) mendefinisikan inovasi sebagai proses bertahap dengan berbagai kegiatan dan perilaku yang beragam di setiap tahapnya (*idea generation, idea promotion, idea realization*), yang dengan sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat pada organisasi

3. Etos Kerja Islami (Z)

Etos kerja Islam dibentuk dengan tujuan menanamkan nilai-nilai etika Islam dalam kehidupan sehari-hari. Etika dalam Islam tidak hanya tentang moralitas agama dalam perilaku tetapi meliputi seluruh aspek kehidupan baik moral, spiritual, fisik atau bahkan tentang urusan dunia misalnya emosional, intelektual, individual dan kelompok (Hamsani, 2020:19). Etos kerja itu sendiri dapat berwujud panggilan, amanah/rahmat, dan aktualisasi diri dalam bekerja (Setyawan, 2019:160). Sejalan dengan itu Anoraga (1992:52) mengatakan bahwa faktor yang menimbulkan adanya etos kerja meliputi budaya, agama/religius, motivasi, kondisi lingkungan, social politik, struktur ekonomi dan pendidikan.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	SUMBER
Budaya Organisasi (X)	Inovatif dan berani mengambil risiko	1. Dorongan menciptakan ide-ide baru 2. Mengungkapkan pendapat dan saran 3. Toleransi untuk mengambil risiko	Robbins, (2002:279)
	Perhatian terhadap detail	1. Bekerja dengan cermat 2. Mampu menyelesaikan masalah 3. Perhatian terhadap hal-	

		hal yang detail (rinci)	
	Berorientasi pada sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan yang berbasis kinerja 2. Peluang yang sama dalam berkarir 3. Hubungan yang harmonis 	
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Pembentukan ide	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan ide-ide baru untuk untuk menyelesaikan permasalahan 2. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru 3. Menghasilkan solusi orisinal untuk menyelesaikan masalah 	Scott & Bruce, (1994:593). Janssen (2000:289)
	Promosi ide	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif 2. Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif 3. Membuat anggota vital organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif 	
	Realisasi ide	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna 2. Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis 3. Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif 	
Etos Kerja Islami (Z)	Agama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan penuh syukur dan tulus 2. Bekerja ikhlas mengharap ridha Allah SWT. 3. Bekerja adalah ibadah 	Sinamo dalam Ingsih (2011), Setyawan (2019) Anoraga (1992), Presetyanto (2014), Tasmara (2002)
	Semangat kerja yang tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja keras penuh semangat 2. Suka terhadap tantangan 3. Bekerja secara optimal 	
	Berdisiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin terhadap waktu 2. Bertanggungjawab 	

		terhadap tugas 3. Mematuhi peraturan organisasi	
	Tekun dan serius	1. Bekerja tuntas penuh integritas 2. Bekerja serius penuh kecintaan 3. Bekerja tekun penuh keunggulan	
	Menjaga martabat dan kehormatan	1. Menjaga perilaku dalam bekerja 2. Bangga dengan pekerjaan 3. Memiliki pusat kendali yang positif	

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:364), Instrumen yang valid adalah Instrumen yang menggunakan alat ukur yang valid dalam memperoleh data. Valid disini berarti Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus memiliki validitas internal dan eksternal. Validitas internal dapat dicapai ketika Instrumen secara rasional (teoritis) telah merefleksikan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal dicapai ketika Instrumen disusun berlandaskan data empiris. Validitas Instrumen internal yang berupa tes harus melewati validitas konstruksi (*construct validity*) dimana Instrumen dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan, dan validitas isi (*content validity*) yang biasa digunakan untuk mengukur prestasi dan efektivitas. Sedangkan validitas eksternal Instrumen diuji dengan membandingkan untuk mencari kesamaan antara kriteria yang ada pada Instrumen dengan kenyataan lapangan. Instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya $> 0,3$. Item yang nilai koefisiennya lebih dari 0,3 dikatakan

valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid dan item dapat dihapus.

3.9.2 Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama/ konsisten ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Walaupun demikian, reliabilitas instrument merupakan prasyarat uji validitas Instrumen. Pengujian reabilitas Instrumen dapat dilakukan secara internal dengan menganalisis konsistensi item-item yang ada pada Instrumen dengan teknik tertentu, serta secara eksternal dengan es retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2019:362). Suatu Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila asil *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:73).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibuktikan sudah bersifat linier (mengikuti garis lurus atau tidak). Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai sig f $< 0,05$ maka hubungan antar variabel X dan Y linier. (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

3.10.2 *Partial Least Square (PLS)*

Supriyanto dan Maharani, (2019:43) menjelaskan bahwa analisis *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. PLS merupakan metode yang *powerfull*, hal ini dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan untuk ukuran sampel besar, kecil ataupun sedang.

Model analisis jalur seluruh variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga rangkaian hubungan:

1. *Inner model* atau *structural model* yang memperjelas hubungan antar variabel laten, dengan pengujian guna mengetahui nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian serta hubungan antar konstruk.
2. *Measurement model* atau *measurement model* untuk melihat variabel manifestasinya, penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian,
3. *Weight relation* untuk melihat hasil estimasi variabel laten.

Menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:180) pengukuran metode PLS meliputi tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* berguna untuk menciptakan skor variabel laten, sebagai pengukuran validitas dan reabilitas.
2. *Path estimate* berguna untuk menghubungkan dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya juga untuk menghasilkan nilai *inner model* dan *outer model*.
3. *Means* dan konstanta regresi berguna untuk mengukur hubungan kualitas dan rata-rata nilai sampel.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis menggunakan PLS menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:189) adalah sebagai berikut :

1. Merancang model structural (*inner model*) dengan melakukan proses formulasi model hubungan antar variabel
2. Merancang model pengukuran (*outer model*) dengan menentukan definisi dan spesifikasi hubungan reflektif atau formatif antara variabel laten dengan indikatornya.
3. Mengkonstruksi diagram jalur dengan menggambarkan hubungan antar variabel serta indikatornya untuk mempermudah peneliti melihat model keseluruhan.
4. Estimasi model dengan tiga pemilihan *weighting* yang dilakukan :
 - a. *Factor weighting scheme*
 - b. *Centroid weighting scheme*
 - c. *Path weighting scheme*
5. Evaluasi model (*goodness of fit*) dengan mengevaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
6. Pengujian hipotesis dan interpretasi hasil dari pengujian tersebut.

3.10.3 Uji Mediasi dengan *Sobel Test*

Uji hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui prosedur *sobel test* dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X

terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

- a : koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara independen (X) terhadap mediator (Z)
- S_a : *standard error* dari koefisien regresi a
- b : koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara mediator (Z) terhadap dependen (Y)
- ab : koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara *direct effect* a dan b
- S_b : *standard error* dari koefisien b

Perlu diperhatikan bahwa nilai S_a dan S_b tidak boleh negatif. Pengambilan keputusan uji hipotesis untuk Sobel dilakukan dengan membandingkan *p-value* dan *alpha* (0,05). Jika (*p-value*) > *alpha* (0,05), maka

Ho diterima atau orientasi tidak sebagai variabel mediasi. Jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka Ho ditolak atau orientasi sebagai variabel mediasi. berarti *indirect effect* atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator (Riyanto, 2020:219).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat

NURUL ISLAM (NURIS) Islamic Boarding School Dusun Guwo Desa Jabontegal Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur diasuh oleh Dr. K.H. Ahmad Siddiq, S.E.,M.M. NURIS didirikan pada tahun 2010 tepatnya pada tanggal 24 Februari dan pada saat itu memulai kiprah perjuangan dakwa di dunia Pendidikan Agama dengan merintis 3 lembaga pendidikan yaitu Madrasah Diniyah (Madin) Nurul Islam, Madrasah Aliyah (MA) Nurul Islam dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Islam.

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan zaman, memasuki tahun ke 9 Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Pungging Mojokerto (YPP NIPM) berdiri, pada tahun 2019 telah memiliki 9 lembaga yaitu SMK Unggulan berbasis pesantren (SMK UBP), Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA), Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho (MDTW), Madrasah Al Qur'an (MQ), Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) dan dirintis berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) serta Pondok Pesantren.

Dr. KH. Ahmad Siddiq, S.E., M.M. pendiri Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Pungging Mojokerto, mengambil pola pembentukan karakter santri dengan menggabungkan ranah metoda salafiyah yang khas dengan materi

kurikulum pendidikan nasional yang unggul. Dengan begitu Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam tidak hanya sebagai lembaga pendidikan semata, melainkan lembaga kepelatihan, lembaga keilmuan, lembaga bimbingan keagamaan, lembaga pemberdayaan masyarakat dan pada gilirannya menjadi simpul budaya.

Untuk mewujudkan harapan mulia tersebut, pembelajaran di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Pungging Mojokerto dikelola dengan manajemen profesional dengan melibatkan 102 Guru/Asatidz yang kompeten dibidangnya (lulusan perguruan tinggi-pesantren ternama di Indonesia maupun luar negeri dan berkualifikasi S1, S2 dan S3). Adapun program unggulan dalam yayasan ini adalah:

- 1) Bilingual (B. Arab – B. Inggris)
- 2) Dauroh Sains (Matematika – IPA)
- 3) Kajian Ilmu Falak
- 4) Pengajaran Kitab Klasik (Kitab Kuning)
- 5) Gramatika Arab (Nahwu – Shorof – Balaghoh)
- 6) Kajian Tafsir Al-Qur'an
- 7) Leadership – Problem Solving (Kepemimpinan – Pemecahan Masalah)

4.1.2 Makna Logo

Gambar 4. 1
Logo Yayasan



Sumber: Website YPP Nurul Islam

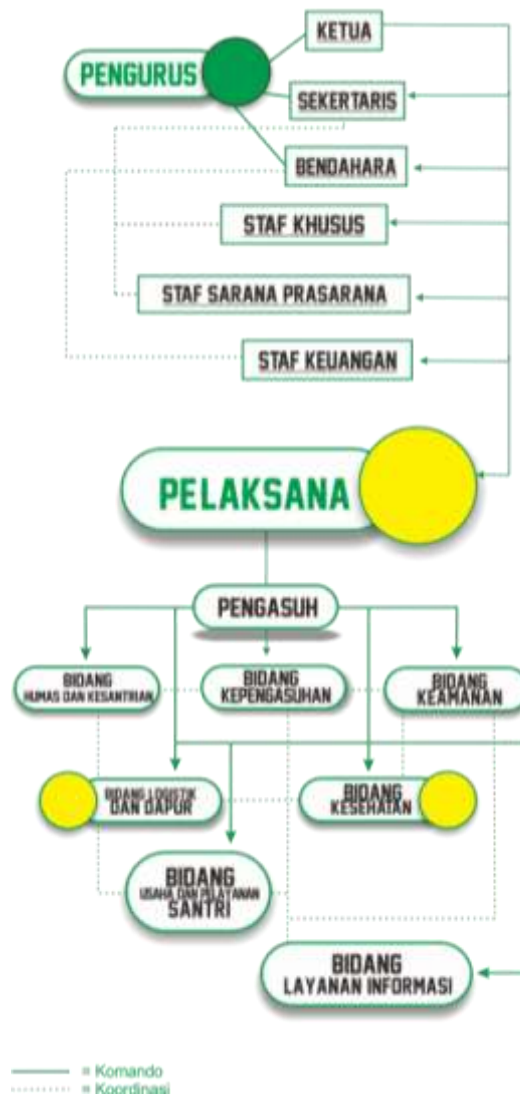
1. Lingkaran : Menggambarkan dunia yang global
2. Warna Hijau : Menggambarkan suasana hati dan pikiran yang sejuk, damai dan tenteram
3. Bintang Tujuh : Dalam istilah jawa 7 adalah Pitu , Pituduh (Dakwah islamiyah), Piwulang (Pendidikan), Pitulung (Aktivitas Sosial)
4. Bunga Melati : Menggambarkan bau yang senantiasa harum dan dicari banyak orang
5. Lafadz الله di atas bunga melati : Citra yang harum adalah hasil dari kemurnian tauhid dan ma'rifatillah (Ma'rifat kepada Allah)
6. Buku : Menggambarkan wawasan keilmuan
7. Lafadz نور الإسلام : Nama Pesantren ini yang membawa tujuan besar tergambar pada simbol-simbol yang lain
8. Teks Kuning : Menggambarkan suasana hati yang menyenangkan

9. Garis Putih : Menggambarkan hati dan perbuatan yang digarisi dengan perkara suci dan bersih

Kelopak Melati Biru : Menggambarkan hati dan perbuatan yang lembut, menenangkan, nyaman serta aman

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi



Sumber: Website YPP Nurul Islam

4.1.4 Fasilitas

Fasilitas Pendukung Pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam, meliputi :

1. Gedung milik sendiri semua berlantai 3
2. Memiliki Luas Lahan 120.000 m²
3. Gedung MTs Nurul Islam
4. Gedung MA Nurul Islam
5. Gedung SMK UBP Nurul Islam
6. Gedung SMP UBQ Nurul Islam
7. Gedung Asrama Assuyuthi
8. Gedung Asrama An Nawawi Al Bantani
9. Gedung Asrama Fatimah Az Zahrah
10. Gedung Asrama putra-putri PP. Nurul Islam 2
11. Masjid dan mushollah dalam lingkungan pesantren
12. Laboratorium Komputer yang representatif (5 ruang)
13. Laboratorium Bahasa
14. Laboratorium Fisika
15. Laboratorium Biologi
16. Laboratorium Kimia
17. Perpustakaan yang representatif di setiap Unit Pendidikan
18. Lapangan dan alat olah raga yang memadai
19. AULA Pesantren yang luas
20. Wi-fi Area di setiap Unit Pendidikan

21. Guru/asatidz yang professional (lulusan perguruan tinggi ternama di indonesia maupun luar negeri dan berkualifikasi S1, S2, S3)
22. Pembelajaran di kelas formal sinergi dengan pendidikan salafiyah meliputi :
23. Struktur pembelajaran yang menitik beratkan akhlaq, iptek dan penguasaan bahasa.
24. Kurikulum yang mengarah pada keterampilan hidup (soft skill)
Menggunakan pendekatan taushiyah (nasihat), uswah (teladan), dan qudwah (konseling).

4.1.5 VISI, MISI, MOTTO dan Tujuan

VISI

Sebagai lembaga pendidikan kader yang Robbani, berwawasan keilmuan, berdaya saing, ber-tafaqquh fiddin dan ber-akhlakul karimah.

MISI

1. menyelenggarakan serta mengembangkan pendidikan dan pengajaran komprehensif yang mengintegrasikan sains religius (Al ‘Ulum An-Naqliyah) dan sains rasional (Al ‘Ulum Al-‘Aqliyah).
2. Menyelenggarakan dan mengembangkan model-model pembinaan dan pengaderan serta aktivitas dakwah Islamiyah.
3. Menyelenggarakan dan mencerahkan pendidikan khusus kepesantrenan dalam penguasaan Al-‘Ulum An-Naqliyah melalui pendidikan bahasa arab, bahtsul kutub, dan pengkajian kitab-kitab klasik (kitab-kitab kuning).
4. Membudayakan santri dalam kegiatan olahraga, olahrasio, dan olahraga serta uji prestasi liannya melalui kegiatan intrakulikuler dan ekstrakulikuler.

5. Menjalin dan mengembangkan hubungan serta kerja sama kelembagaan dengan berbagai pihak terkait, selama tidak bertentangan dengan pihak dan asas negara.

MOTO

“BERAMAL ILMIAH, BERILMU AMALIAH, DAN BERAKHLAKUL
KARIMAH”

TUJUAN

Tujuan Ideal, yaitu tujuan yang harus dicapai Pondok Pesantren Nurul Islam Jabontegal Pungging Mojokerto sesuai dengan cita-cita didirikannya melalui program pendidikan 10 tahun, yaitu : tiga tahun pertama (tingkat Tsanawiyah/SMP) tiga tahun kedua (tingkat Aliyah/SMA) empat tahun ketiga (tingkat Takhashshush/PT). Tujuan Ideal Pondok Pesantren Nurul Islam secara umum ialah untuk memenuhi kebutuhan Umat Islam terhadap kader dakwah yang mampu melakukan Amar Ma'ruf Nahi Munkar sesuai dengan bidangnya. Tujuan Ideal Pondok Pesantren Nurul Islam secara khusus ialah :

1. Mencetak kader/Generasi Islam yang menguasai Sains dan Teknologi sehingga mampu berkiprah dibidangnya masing-masing secara maksimal dan menjadi pelopor untuk kemajuan Umat Islam, Bangsa, dan Negara.
2. Mencetak kader calon Ulama' yang kelak mampu dan sanggup
 - Menyelidiki/memahami Al Qur'an As Sunnah dan Ijma' – Qiyas menurut kaidah-kaidahnya
 - Mengambil/menentukan hukum-hukum Islam yang setepat-tepatnya dan sebenar-benarnya

- Memilih/menetapkan hukum yang paling rajih di antara hukum-hukum yang ada dan berkembang
- Berfungsi sebagai motivator dan Inisiator Gerakan Islam, Gerakan Dakwah, dan Gerakan Tajdid.

4.1.6 Sejarah Singkat

Pondok Pesantren Nurul Islam selanjutnya disingkat PP. Nuristumbuh ditengah-tengah dan didukung oleh masyarakat. Berawal dari Al Mukarrom K. Ahmad Siddiq, SE. yang hijrah dari daerah Mojosari ke wilayah Pungging, tepatnya di Desa Jabontegal Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dan beliau melakukan aktifitas dakwah di masjid tersebut. Kegiatan dakwah yang dirintis oleh K. Ahmad Siddiq, SE. adalah Pengajian Jum'at Malam ba'da Maghrib dan Shalat Malam setiap Kamis. Dalam waktu empat bulan sejak K. Ahmad Siddiq, SE. menetap di desa Jabontegal satri yang datang untuk belajar ilmu agama khususnya pengajian kitab kuning masih mencapai 56 (lima puluh enam) 30 (tiga puluh) santri kalong yang datang dari berbagai daerah dan bahkan luar provinsi walaupun asrama santri masih dalam bentuk rumah-rumah.

Pada hari Kamis tanggal 22 April 2010 K. Ahmad Siddiq, SE. mendapat hibah sebidang tanah dari Bapak Nurali di Dusun Guwo Desa Jabontegal Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto, tanah seluas 1072 M2 tersebut diberikan supaya dijadikan sebagai tempat pondok pesantren. Berkat dorongan dan dukungan masyarakat khususnya bantuan dana dan fasilitas (sarana) belajar

serta pengalaman yang cukup panjang K. Ahmad Siddiq, SE. dibidang pendidikan pesantren, sejak tahun 1997 s/d 2002 beliau terlibat dalam pengelolaan pendidikan di Pondok Pesantren At Tauhid Sidoresmo Surabaya dan tahun 2002 s/d 2010 secara totalitas berperan utama menghidupkan sekaligus membesarkan Pondok Pesantren Al Kamal Mojosari Mojokerto, maka pada bulan Pebruairi 2010 diresmikan berdirinya Pondok Pesantren Nurul Islam yang berlokasi di sekitar Masjid Babussalam dirubah kedalam sistem semi formal klasikal atau Madrasah Diniyah artinya santri dikelompokkan menjadi tiga tingkatan berdasarkan kemampuan penguasaan terhadap Bahasa Arab (nahwu-shorof) dan kemampuan membaca kitab kuning. Tiga tingkatan tersebut yaitu Ula, Wustho, dan Ulya. Seiring dengan perjalanan PP. Nuris, dilakukan pembenahan administrasi dan penambahan sarana prasarana atau fasilitas belajar serta diupayakan penggalan dana dari para dermawan muslimin untuk operasional pesantren dan pembangunan gedung baru dlahan hibah jama'ah seluas 1072 m2 di Dusun Guwo Desa Jabontegal Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

Demikian Allah SWT senantiasa mengawal setiap langkah perjuangan kami dengan rahmat dan ridhonya, menuntun dan menerangi ghiroh perjuangan kami dengan hidayah dan nur ilahiyah. Melindungi dan menyelamatkan kami dari perbuatan syaithoniyah. Sehingga upaya untuk *li i'lai kalimatillah wa izzul Islam wal muslimin* dapat berhasil dan *Dinul Islam* yang *ya'lu wala yu'la alaihi* menjadi nafas dalam kehidupan umat Islam yang *rohmatan lil 'alamin* menelusup kesetiap jiwa manusia. *Aamiin*

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan dari Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability sampling* dengan sistem sampling acak sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Mojokerto yang seluruhnya beragama Islam. Berikut adalah karakteristik 110 responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, penghasilan dan lama bekerja :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	12	11%
21-30 tahun	82	75%
31-41 tahun	15	14%
41-50 tahun	1	1%
>51 tahun	0	0%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan usia <20 tahun berjumlah 12 orang (11%), usia 21-30 tahun berjumlah 82 orang (75%), usia 31-41 tahun berjumlah 15 orang (14%), usia 41-50 tahun berjumlah 1 orang (1%) dan tidak terdapat responden dengan usia >51 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada usia 21-30 tahun dan karyawan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Mojokerto berada pada usia produktif.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA Sederajat	18	16%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	1	1%
S1	82	75%
S2	8	7%
S3	1	1%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 82 orang (75%), sedangkan responden dengan pendidikan S2 sejumlah 8 orang (7%), responden dengan pendidikan SLTA Sederajat sejumlah 18 orang (16%), responden dengan pendidikan S3 berjumlah 1 orang (1%), dan responden dengan pendidikan D3 sejumlah 1 orang (1%).

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	51	46%
Lajang	59	54%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa bahwa mayoritas responden berstatus lajang dengan jumlah 59 orang (54%). Sedangkan responden yang berstatus menikah berjumlah 51 orang (46%).

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	45	41%
Perempuan	66	60%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 66 orang (60%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang (41%).

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	41	37%
>1 tahun s.d 5 tahun	51	46%
6 tahun s.d 10 tahun	9	8%
>10 tahun	9	8%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak telah bekerja selama lebih dari 1 tahun s.d 5 tahun yaitu 51 orang (46%), sedangkan 41 orang (37%) telah bekerja kurang dari satu tahun, 9 orang (8%) telah bekerja selama 6 s.d 10 tahun, 9 orang (8%) telah bekerja 10 tahun lebih.

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase
< Rp 1.000.000	34	31%
Rp 1.000.000 - Rp 2.900.000	67	61%
Rp 3.000.000 - Rp 4.900.000	7	6%
> Rp 5.000.000	2	2%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 67 responden (61%) memiliki gaji antara Rp 1.000.000 hingga Rp 2.900.000, 34 responden (31%) memiliki gaji kurang dari < Rp 1.000.000, 7 responden (6%) memiliki gaji antara Rp 3.000.000 hingga Rp 4.900.000, 2 responden (2%) memiliki gaji di atas Rp 5.000.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki gaji sebesar Rp 1.000.000 hingga Rp 2.900.000.

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Alumni

Alumni YPP Nurul Islam	Frekuensi	Persentase
YA	75	68%
TIDAK	35	32%
TOTAL	110	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 75 responden (68%) adalah alumni YPP Nurul Islam, sedangkan 35 responden (32%) bukanlah alumni YPP Nurul Islam. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan YPP Nurul Islam adalah alumni yayasan itu sendiri.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Budaya Organisasi (X), *Innovative Work Behavior* (Y), dan Etos Kerja Islami (Z). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang variabel dan distribusi frekuensi jawaban kuesioner dari responden. Adapun dasar pemberian skor interpretasi sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber :Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X)

Indikator budaya organisasi (X) dalam penelitian ini meliputi ; 1) Inovatif dan berani mengambil risiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Berorientasi pada sumber daya manusia. Ketiga indikator dijabarkan kedalam 9 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X.1.1	1	1%	2	2%	2	2%	36	33%	69	63%	4.545
X.1.2	1	1%	3	3%	6	5%	39	35%	61	55%	4.418
X.1.3	1	1%	3	3%	2	2%	40	36%	64	58%	4.482
X.2.1	1	1%	2	2%	11	10%	39	35%	57	52%	4.355
X.2.2	1	1%	1	1%	13	12%	38	35%	57	52%	4.355
X.2.3	1	1%	1	1%	9	8%	48	44%	51	46%	4.336
X.3.1	2	2%	4	4%	7	6%	39	35%	58	53%	4.336
X.3.2	1	1%	1	1%	11	10%	37	34%	60	55%	4.4
X.3.3	1	1%	1	1%	7	6%	35	32%	66	60%	4.491
Variabel Budaya Organisasi (X)											4.413

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.9 deskripsi variabel budaya organisasi (X), seluruh responden dengan jumlah 110 orang menyatakan setuju terhadap variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4.413. Pada indikator (X.1) Inovatif dan berani mengambil risiko terdapat tiga item yaitu : Item (X.1.1) dorongan menciptakan ide-ide baru, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab kurang setuju, 36 orang atau (33%) menjawab setuju dan 69 orang atau (63%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam didorong untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi instansi. Item (X.1.2) Mengungkapkan pendapat dan saran, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab tidak setuju, 6 orang atau (5%) menjawab kurang setuju, 39 orang atau (35%) menjawab setuju dan 61 orang atau (55%)

menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam dapat menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan instansi. Item (X.1.3) Toleransi untuk mengambil risiko, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab kurang setuju, 40 orang atau (36%) menjawab setuju dan 64 orang atau (58%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada indikator (X.2) Perhatian terhadap detail terdapat tiga item yaitu : Item (X.2.1) Bekerja dengan cermat, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (10%) menjawab kurang setuju, 39 orang atau (35%) menjawab setuju dan 57 orang atau (52%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat dan akurat. Item (X.2.2) Mampu menyelesaikan masalah, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 13 orang atau (12%) menjawab kurang setuju, 38 orang atau (35%) menjawab setuju dan 57 orang atau (52%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam dapat menyelesaikan masalah dan membantu menyelesaikan masalah. Item (X.2.3) Bertanggungjawab dalam pekerjaan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 9

orang atau (8%) menjawab kurang setuju, 48 orang atau (44%) menjawab setuju dan 51 orang atau (46%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian pimpinan YPP Nurul Islam bertanggungjawab dengan jelas dan rinci memberikan arahan dan komunikasi mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Pada indikator (X.3) Berorientasi pada sumber daya manusia terdapat tiga item yaitu : Item (X.3.1) Penghargaan yang berbasis kinerja, dari 110 responden terdapat 2 orang atau (2%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 9 orang atau (8%) menjawab kurang setuju, 39 orang atau (35%) menjawab setuju dan 58 orang atau (53%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam diberitahu dan diakui bila mereka mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik. Item (X.3.2) Dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (10%) menjawab kurang setuju, 37 orang atau (34%) menjawab setuju dan 60 orang atau (55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar instansi YPP Nurul Islam memberikan hak yang sama dalam berkarir bagi karyawan. Item (X.3.3) Hubungan yang harmonis, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (6%) menjawab kurang setuju, 35 orang atau (32%) menjawab setuju dan 66 orang atau (60%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian

pimpinan YPP Nurul Islam dimotivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada untuk berkembang.

4.3.2 Variabel Innovative Work Behavior (Y)

Indikator *Innovative Work Behavior* (Y) dalam penelitian ini meliputi ;

1) Pembentukan ide, 2) Promosi ide, 3) Realisasi ide. Ketiga indikator dijabarkan kedalam 9 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi.

Tabel 4. 10
Deskripsi Variabel Innovative Work Behavior (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	1	1%	1	1%	2	2%	40	36%	66	60%	4.536
Y.1.2	1	1%	2	2%	5	5%	38	35%	64	58%	4.473
Y.1.3	1	1%	1	1%	10	9%	48	44%	50	45%	4.318
Y.2.1	1	1%	2	2%	8	7%	48	44%	51	46%	4.327
Y.2.2	1	1%	2	2%	7	6%	36	33%	64	58%	4.455
Y.2.3	1	1%	1	1%	11	10%	44	40%	53	48%	4.336
Y.3.1	1	1%	0	0%	3	3%	42	38%	64	58%	4.527
Y.3.2	1	1%	1	1%	7	6%	51	46%	50	45%	4.345
Y.3.3	3	3%	0	0%	8	7%	43	39%	56	51%	4.355
Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)											4.408

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.10 deskripsi variabel *Innovative Work Behavior* (Y), seluruh responden dengan jumlah 110 orang menyatakan setuju terhadap variabel *Innovative Work Behavior* dengan nilai rata-rata sebesar 4.408. Pada indikator (Y.1) Pembentukan ide terdapat tiga item yaitu : Item (Y.1.1) Menciptakan ide-ide baru untuk untuk menyelesaikan permasalahan, dari 110

responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab kurang setuju, 40 orang atau (36%) menjawab setuju dan 66 orang atau (60%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu mencoba memikirkan ide baru dalam melakukan pekerjaan. Item (Y.1.2) Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 5 orang atau (5%) menjawab kurang setuju, 38 orang atau (35%) menjawab setuju dan 64 orang atau (58%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam mencari atau mengupdate informasi terkait perkembangan metode, teknik, atau alat kerja baru. Item (Y.1.3) Menghasilkan solusi orisinal untuk menyelesaikan masalah, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 10 orang atau (9%) menjawab kurang setuju, 48 orang atau (44%) menjawab setuju dan 50 orang atau (45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam menghasilkan solusi untuk dapat memecahkan masalah dengan baik.

Pada indikator (Y.2) Promosi ide terdapat tiga item yaitu : Item (Y.2.1) Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 8 orang atau (7%) menjawab kurang setuju, 48 orang atau (44%) menjawab setuju dan 51 orang atau (46%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam berusaha meyakinkan bahwa pemikiran ide saya merupakan inovasi untuk mengembangkan instansi. Item (Y.2.2) Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (6%) menjawab kurang setuju, 36 orang atau (33%) menjawab setuju dan 64 orang atau (58%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam meminta persetujuan orang lain atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan. Item (Y.2.3) Membuat anggota vital organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (10%) menjawab kurang setuju, 44 orang atau (40%) menjawab setuju dan 53 orang atau (48%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam berusaha membuat rekan kerja dan atasan menjadi tertarik dan antusias atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan.

Pada indikator (Y.3) Realisasi ide terdapat tiga item yaitu : Item (Y.3.1) Mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak satupun menjawab tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab kurang setuju, 42 orang atau (38%) menjawab setuju dan 64 orang atau (58%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam menerapkan gagasan atau ide inovatif kedalam praktik nyata yang

bermanfaat. Item (Y.3.2) Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau (1%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (6%) menjawab kurang setuju, 51 orang atau (46%) menjawab setuju dan 50 orang atau (45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja. Item (Y.3.3) Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif, dari 110 responden terdapat 3 orang atau (3%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 8 orang atau (7%) menjawab kurang setuju, 43 orang atau (39%) menjawab setuju dan 56 orang atau (51%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam mengevaluasi kegunaan gagasan atau ide inovatif saya.

4.3.3 Variabel Etos Kerja Islami (Z)

Indikator Etos Kerja Islami (Z) dalam penelitian ini meliputi ; 1) Agama, 2) Semangat kerja yang tinggi, 3) Berdisiplin, 4) Tekun dan serius, 5) Menjaga martabat dan kehormatan. Masing-masing indikator dijabarkan kedalam 3 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi.

Tabel 4. 11
Deskripsi Variabel Etos Kerja Islami (Z)

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1.1	1	1%	0	0%	0	0%	24	22%	85	77%	4.745
Z.1.2	1	1%	3	3%	3	3%	21	19%	82	75%	4.636
Z.1.3	1	1%	0	0%	7	6%	24	22%	78	71%	4.618
Z.2.1	1	1%	0	0%	8	7%	30	27%	71	65%	4.545
Z.2.2	1	1%	3	3%	3	3%	44	40%	59	54%	4.427
Z.2.3	1	1%	0	0%	3	3%	25	23%	81	74%	4.682
Z.3.1	1	1%	0	0%	8	7%	40	36%	61	55%	4.455
Z.3.2	1	1%	2	2%	4	4%	27	25%	76	69%	4.591
Z.3.3	1	1%	0	0%	4	4%	28	25%	77	70%	4.636
Z.4.1	1	1%	0	0%	4	4%	42	38%	63	57%	4.509
Z.4.2	1	1%	0	0%	10	9%	34	31%	65	59%	4.473
Z.4.3	1	1%	2	2%	4	4%	43	39%	60	55%	4.445
Z.5.1	1	1%	0	0%	5	5%	19	17%	85	77%	4.7
Z.5.2	1	1%	0	0%	9	8%	25	23%	75	68%	4.573
Z.5.3	1	1%	2	2%	3	3%	41	37%	63	57%	4.482
Variabel Etos Kerja Islami (Z)											4.568

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.11 deskripsi variabel Etos Kerja Islami (Z), seluruh responden dengan jumlah 110 orang menyatakan setuju terhadap variabel Etos Kerja Islami dengan nilai rata-rata sebesar 4.568. Pada indikator (Z.1) Agama terdapat tiga item yaitu : Item (Z.1.1) Bekerja dengan penuh syukur dan tulus,

dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab kurang setuju, 24 orang atau (22%) menjawab setuju dan 85 orang atau (77%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu bekerja dengan penuh syukur dan niat tulus untuk beribadah kepada Allah SWT. Item (Z.1.2) Bekerja ikhlas mengharap ridha Allah SWT, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab kurang setuju, 21 orang atau (19%) menjawab setuju dan 82 orang atau (75%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam bekerja dengan ikhlas mengabdikan diri untuk meraih ridha Allah SWT. Item (Z.1.3) Bekerja adalah ibadah, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 7 orang atau (6%) menjawab kurang setuju, 24 orang atau (22%) menjawab setuju dan 78 orang atau (71%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam meyakini bahwa bekerja adalah ibadah, oleh karena itu karyawan tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

Pada indikator (Z.2) Agama terdapat tiga item yaitu : Item (Z.2.1) Bekerja keras penuh semangat, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 8 orang atau (7%) menjawab kurang setuju, 30 orang atau (27%) menjawab setuju dan 71 orang atau (65%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu bekerja

keras dengan penuh semangat dalam melakukan pekerjaan. Item (Z.2.2) Suka terhadap tantangan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab kurang setuju, 44 orang atau (40%) menjawab setuju dan 59 orang atau (54%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam menganggap bahwa menyelesaikan pekerjaan yang menantang itu sangat memuaskan. Item (Z.2.3) Bekerja secara optimal, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab kurang setuju, 44 orang atau (40%) menjawab setuju dan 59 orang atau (54%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu berusaha untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator (Z.3) Berdisiplin terdapat tiga item yaitu : Item (Z.3.1) Disiplin terhadap waktu, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 8 orang atau (7%) menjawab kurang setuju, 40 orang atau (36%) menjawab setuju dan 61 orang atau (55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu disiplin dengan waktu dalam bekerja. Item (Z.3.2) Mematuhi peraturan organisasi, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 4 orang atau (4%) menjawab kurang setuju, 27 orang atau (25%) menjawab setuju dan 76 orang atau (69%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa

sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan. Item (Z.3.3) Bertanggungjawab terhadap tugas, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 4 orang atau (4%) menjawab kurang setuju, 28 orang atau (25%) menjawab setuju dan 77 orang atau (70%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam bekerja sesuai peraturan yang ada di yayasan.

Pada indikator (Z.4) Berdisiplin terdapat tiga item yaitu : Item (Z.4.1) Bekerja tuntas penuh integritas, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 4 orang atau (4%) menjawab kurang setuju, 42 orang atau (38%) menjawab setuju dan 63 orang atau (57%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam dapat melakukan pekerjaan dengan tuntas dengan penuh integritas. Item (Z.4.2) Bekerja serius penuh kecintaan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 10 orang atau (9%) menjawab kurang setuju, 34 orang atau (31%) menjawab setuju dan 65 orang atau (59%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam mencintai pekerjaan saya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakannya. Item (Z.4.3) Bekerja tekun penuh keunggulan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 4 orang atau (4%) menjawab kurang setuju, 43 orang atau (39%) menjawab setuju dan 60 orang atau (55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di

atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam melakukan pekerjaan dengan tekun penuh keunggulan.

Pada indikator (Z.5) Menjaga martabat dan kehormatan terdapat tiga item yaitu : Item (Z.5.1) Menjaga perilaku dalam bekerja, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 5 orang atau (5%) menjawab kurang setuju, 19 orang atau (17%) menjawab setuju dan 85 orang atau (77%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam selalu menjaga perilaku dalam bekerja. Item (Z.5.2) Bangga dengan pekerjaan, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 9 orang atau (8%) menjawab kurang setuju, 25 orang atau (23%) menjawab setuju dan 75 orang atau (68%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. Item (Z.5.3) Memiliki pusat kendali yang positif, dari 110 responden terdapat 1 orang atau (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau (2%) menjawab tidak setuju, 3 orang atau (3%) menjawab kurang setuju, 41 orang atau (37%) menjawab setuju dan 63 orang atau (57%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan YPP Nurul Islam memiliki pusat kendali yang positif..

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan valid tidaknya suatu instrumen dengan memperhatikan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:248), dasar penentuan keputusan valid atau tidak valid dari suatu item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, instrumen dapat dikatakan valid apabila r lebih besar dari 0,3, sebaliknya instrumen dapat dikatakan tidak valid jika nilai r lebih kecil dari 0,3. Atau ketika skor r hitung $>$ r tabel maka instrumen dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

$$\begin{aligned}df &= (N-2) \\ &= 110-2 \\ &= 108 \\ r \text{ tabel } 108 &= 0,187\end{aligned}$$

*uji signifikansi 0.05

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.1.1	0.754	Valid
	X.1.2	0.743	Valid
	X.1.3	0.806	Valid
	X.2.1	0.733	Valid
	X.2.2	0.725	Valid
	X.2.3	0.707	Valid
	X.3.1	0.776	Valid
	X.3.2	0.705	Valid
	X.3.3	0.789	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Y.1.1	0.795	Valid
	Y.1.2	0.833	Valid
	Y.1.3	0.785	Valid
	Y.2.1	0.777	Valid
	Y.2.2	0.843	Valid
	Y.2.3	0.76	Valid
	Y.3.1	0.758	Valid
	Y.3.2	0.858	Valid
	Y.3.3	0.782	Valid
Etos Kerja Islami (Z)	Z.1.1	0.809	Valid
	Z.1.2	0.808	Valid
	Z.1.3	0.862	Valid
	Z.2.1	0.857	Valid
	Z.2.2	0.703	Valid
	Z.2.3	0.851	Valid
	Z.3.1	0.748	Valid
	Z.3.2	0.891	Valid
	Z.3.3	0.814	Valid
	Z.4.1	0.825	Valid
	Z.4.2	0.789	Valid
	Z.4.3	0.789	Valid
	Z.5.1	0.832	Valid
	Z.5.2	0.792	Valid
Z.1.1	0.749	Valid	

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tiap variabel meliputi Budaya Organisasi (X), *Innovative Work Behavior* (Y), dan Etos Kerja Islami (Z). Hasil uji validitas masing-masing variabel

menunjukkan angka di atas 0,187 yang artinya seluruh item pada variabel tersebut adalah valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas/reliabilitas sebuah instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Selain itu uji instrument juga berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel apabila hasil *cronbach's alpha* menunjukkan nilai > 0.6 , sebaliknya instrument dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 .

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X)	0.902	0.904	0.92	0.562
Etos Kerja Islami (X)	0.962	0.963	0.966	0.655
IWB (Y)	0.929	0.931	0.941	0.64

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui nilai masing-masing variabel meliputi Budaya Organisasi (X), *Innovative Work Behavior* (Y), dan Etos Kerja Islami (Z) memiliki *cronbach's alpha* di atas 0,6 yang artinya seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menunjukkan linier atau tidaknya model hubungan antar variabel pada penelitian. Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai $\text{sig } f < 0,05$ maka hubungan antar variabel X dan Y linier (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
Budaya Organisasi (X)	0.000	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)
Budaya Organisasi (X)	0.000	Etos Kerja Islami (Z)
Etos Kerja Islami (Z)	0.000	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Curve Estimate* pada tabel 4.14 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05 . Budaya organisasi (X) memiliki hubungan linier dengan *innovation work behavior* (Y) dengan nilai $\text{sig } 0.00 < 0.05$. Budaya Organisasi memiliki hubungan linier dengan (X) Etos Kerja Islami (Z) dengan nilai $\text{sig } 0.00 < 0.05$. Etos Kerja Islami (Z) memiliki hubungan linier dengan *innovation work behavior* (Y) dengan nilai $\text{sig } 0.00 < 0.05$.

4.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Squares* (PLS)

4.6.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten meliputi Budaya Organisasi (X), *Innovative Work Behavior* (Y), dan Etos Kerja Islami (Z) dengan indikator variabel bersifat reflektif. Terdapat tiga kualifikasi untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel penelitian dalam penggunaan analisa data menggunakan *SmartPLS* yakni *contvergent validity*, *discriminant Validity*, *Composite Reliability*.

A. *Contvergent validity*

Contvergent validity merupakan pengujian untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *contvergent validity* dengan indikator reflektif dalam *Partial Least Squares* (PLS) diukur berdasarkan nilai *loading faktor* dari indikator yg mengukur konstruk tersebut. Jika nilai *outer loading* yang dihasilkan lebih dari 0.5 maka indikator dapat dikatakan valid. Indikator dengan nilai *outer loading* yang besar adalah indikator pengukur variabel paling kuat. Hasil uji *contvergent validity* menggunakan *outer loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

1. Variabel Budaya Organisasi (X)

Tabel 4. 15
Nilai Contvergent Validity Budaya Organisasi (X)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Inovatif dan berani mengambil risiko (X.1)	X.1.1	0.754	Valid
	X.1.2	0.743	Valid
	X.1.3	0.806	Valid
Perhatian terhadap detail (X.2)	X.2.1	0.733	Valid
	X.2.2	0.725	Valid
	X.2.3	0.707	Valid
Berorientasi pada sumber daya manusia (X.3)	X.3.1	0.776	Valid
	X.3.2	0.705	Valid
	X.3.3	0.789	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X) terdiri dari tiga indikator meliputi Inovatif dan berani mengambil risiko (X.1), Perhatian terhadap detail (X.2), Berorientasi pada sumber daya manusia (X.3). Ketiga indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel budaya organisasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Inovatif dan berani mengambil risiko (X.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.806 pada item X.1.3. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi budaya organisasi adalah sikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

Tabel 4. 16
Nilai Contvergent Validity Innovative Work Behavior (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Pembentukan ide (Y.1)	Y.1.1	0.795	Valid
	Y.1.2	0.833	Valid
	Y.1.3	0.785	Valid
Promosi ide (Y.2)	Y.2.1	0.777	Valid
	Y.2.2	0.843	Valid
	Y.2.3	0.76	Valid
Realisasi ide (Y.3)	Y.3.1	0.758	Valid
	Y.3.2	0.858	Valid
	Y.3.3	0.782	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variabel *innovative work behavior* (Y) terdiri dari tiga indikator meliputi pembentukan ide (Y.1), promosi ide (Y.2), realisasi ide (Y.3). Ketiga indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel *innovative work behavior* dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator realisasi ide (Y.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.858 pada item Y.3.2. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi *innovative work behavior* adalah realisasi ide.

3. Variabel Etos Kerja Islami (Z)

Tabel 4. 17
Nilai Contvergent Validity Etos Kerja Islami (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Agama (Z.1)	Z.1.1	0.809	Valid
	Z.1.2	0.808	Valid
	Z.1.3	0.862	Valid
Semangat kerja yang tinggi (Z.2)	Z.2.1	0.857	Valid
	Z.2.2	0.703	Valid
	Z.2.3	0.851	Valid
Berdisiplin (Z.3)	Z.3.1	0.748	Valid
	Z.3.2	0.891	Valid
	Z.3.3	0.814	Valid
Tekun dan serius (Z.4)	Z.4.1	0.825	Valid
	Z.4.2	0.789	Valid
	Z.4.3	0.789	Valid
Menjaga martabat dan kehormatan (Z.5)	Z.5.1	0.832	Valid
	Z.5.2	0.792	Valid
	Z.5.3	0.749	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel etos kerja islami (Z) terdiri dari lima indikator meliputi agama (Z.1), semangat kerja yang tinggi (Z.2), berdisiplin (Z.3), tekun dan serius (Z.4), menjaga martabat dan kehormatan (Z.5). Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel etos kerja islami dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator berdisiplin (Z.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.891 pada item Z.3.2. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi etos kerja islami adalah berdisiplin.

B. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan patokan nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka artinya valid. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100).

Tabel 4. 18
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Budaya Organisasi (X)	Etos Kerja Islami (X)	IWB (Y)
X.1.1	0.754	0.622	0.632
X.1.2	0.743	0.6	0.635
X.1.3	0.806	0.694	0.664
X.2.1	0.733	0.637	0.577
X.2.2	0.725	0.604	0.592
X.2.3	0.707	0.598	0.543
X.3.1	0.776	0.538	0.52
X.3.2	0.705	0.573	0.502
X.3.3	0.789	0.659	0.571
Y.1.1	0.53	0.61	0.795
Y.1.2	0.647	0.738	0.833
Y.1.3	0.573	0.617	0.785
Y.2.1	0.602	0.596	0.777
Y.2.2	0.619	0.641	0.843
Y.2.3	0.62	0.654	0.76
Y.3.1	0.6	0.641	0.758
Y.3.2	0.694	0.685	0.858
Y.3.3	0.707	0.692	0.782
Z.1.1	0.707	0.809	0.7
Z.1.2	0.743	0.808	0.642
Z.1.3	0.68	0.862	0.634
Z.2.1	0.661	0.857	0.61
Z.2.2	0.661	0.703	0.649
Z.2.3	0.693	0.851	0.709
Z.3.1	0.642	0.748	0.587
Z.3.2	0.675	0.891	0.698
Z.3.3	0.628	0.814	0.646
Z.4.1	0.691	0.825	0.687
Z.4.2	0.615	0.789	0.631
Z.4.3	0.634	0.789	0.719
Z.5.1	0.654	0.832	0.671
Z.5.2	0.575	0.792	0.661
Z.5.3	0.696	0.749	0.673

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan lebih besar dari *nilai cross loading* variabel laten lainnya

dengan nilai > 0.5 . maka dapat disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini bila nilai AVE konstruk > 0.5 dari seluruh konstruk lainnya maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013:100). Hasil dari perhitungan AVE dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 19
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	\sqrt{AVE}
Budaya Organisasi (X)	0.562	0.740
Etos Kerja Islami (X)	0.655	0.809
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0.64	0.8

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0.5 . dimana nilai AVE budaya organisasi 0.562 dengan nilai akar AVE 0.740. Nilai AVE etos kerja islami 0.655 dengan nilai akar AVE 0.809. Nilai AVE *innovative work behavior* 0.64 dengan nilai akar AVE 0.8.

C. Mengevaluasi Nilai *Composite Reliability*

Composite Reliability menghitung nilai *reliability* antar indikator yang mengukur nilai variabel, dengan kriteria nilai baik apabila *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7.

Tabel 4. 20
Nilai Composite Reliability

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Budaya Organisasi (X)	0.92	Reliabel
Etos Kerja Islami (X)	0.966	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0.941	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 nilai *composite reliability* variabel budaya organisasi sebesar 0.92, *innovative work behavior* sebesar 0.966, etos kerja islami sebesar 0.941. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 yang artinya seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

4.6.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model structural (*inner model*) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian.

A. Nilai *R-Square*

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-Square* pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai *R-Square* dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 21
Nilai R-Square

Variabel Penelitian	R Square
Etos Kerja Islami (Z)	0.677
IWB (Y)	0.706

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* dari variabel etos kerja islami sebesar 0.677 dan nilai *R-Square* dari variabel *innovative work behavior* sebesar 0.706. Langkah selanjutnya untuk mengukur kemampuan model adalah pengukuran melalui *Q-Square* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Hasil pengujian nilai *Q-Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

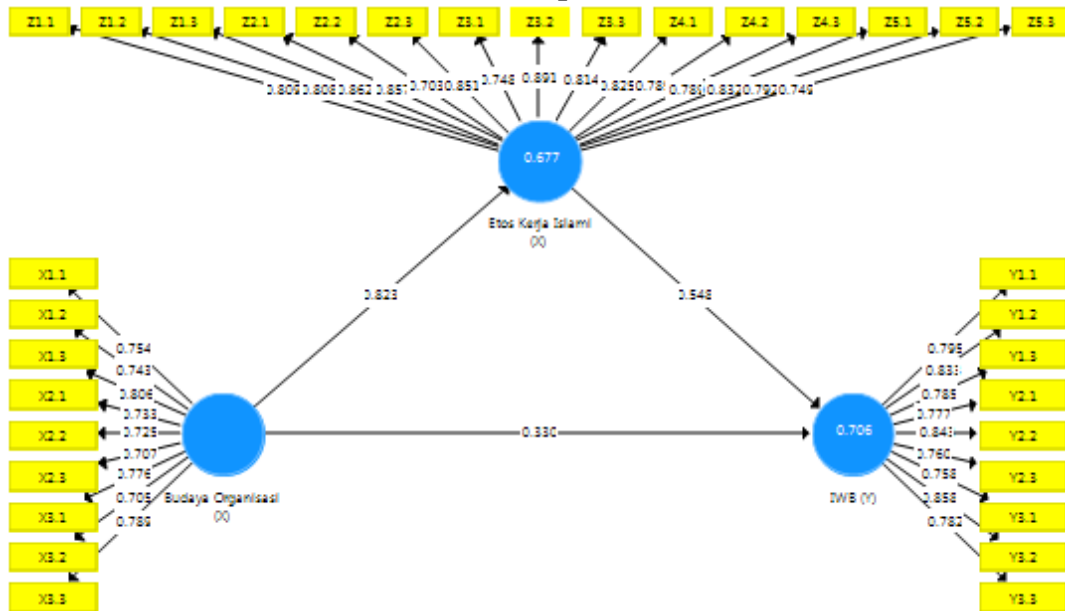
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0.677)(1 - 0.706) \\
 Q^2 &= 1 - (0.323)(0.294) \\
 Q^2 &= 1 - (0.094962) \\
 Q^2 &= 0.905038 \\
 Q^2 &= 91\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian Q^2 di atas dapat diketahui nilai *predictive relevance* senilai 0.905 atau 91% yang artinya kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 91%. Dan sisanya 9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai *p-value*. hipotesis akan diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0.05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah *output* atau nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Adapun pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Gambar 4.3
Model Hipotesis



Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap *innovative work behavior* (Y) sebesar 0.33
2. Variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap etos kerja islami (Z) sebesar 0.823
3. Variabel etos kerja islami (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap *innovative work behavior* (Y) sebesar 0.548

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X) - > Etos Kerja Islami (Z)	0.823	0.808	0.078	10.583	0
Budaya Organisasi (X) - > IWB (Y)	0.33	0.347	0.12	2.745	0.006
Etos Kerja Islami (Z) -> IWB (Y)	0.548	0.526	0.136	4.013	0

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja islami dengan nilai koefisien jalur 0.823 dengan arah positif. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefisien jalur 0.33 dengan arah positif. Etos kerja islami berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefisien jalur 0.548 dengan arah positif.

H1 : Budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Y).

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.33 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara budaya organisasi dengan *innovative work behavior*. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar $2.745 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.006 < 0.05$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara langsung dengan *innovative work behavior* dan **H1 diterima.**

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X) -> Etos Kerja Islami (Z) -> IWB (Y)	0.45	0.431	0.128	3.519	0

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *innovative work behavior*. Hasil koefisien jalur budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* secara tidak langsung sebesar 0.45. Hasil t-statistik sebesar $3.519 > 1.96$ dengan nilai *p-value* sebesar $0.0 < 0.05$.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan *sobel test*. *Sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X) terhadap *innovative work behavior* (Y) melalui variabel etos kerja islami (Z).

Tabel 4. 24
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T Hitung	Sig	Ket
Budaya Organisasi (X) -> Etos Kerja Islami (Z) -> IWB (Y)	10.583	4.013	0.078	0.136	28.83	0.00	sig

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

H2 : Etos Kerja Islami (Z) memediasi pengaruh positif budaya organisasi (X) terhadap *innovative work behavior* (Y)

Hasil pengujian antar variabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur budaya organisasi (X) – etos kerja islami (Z) - *innovative work behavior* (Y) sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai T hitung $28.83 > 1.95$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami memediasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap *innovative work behavior*. Artinya **H2 diterima**.

4.7 Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) Secara Langsung

Pada penelitian ini, variabel budaya organisasi (X) terdiri dari tiga indikator meliputi Inovatif dan berani mengambil risiko (X.1), Perhatian terhadap detail (X.2), Berorientasi pada sumber daya manusia (X.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator budaya organisasi, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator inovatif dan berani mengambil risiko (X.1) dengan item X.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.806. Sehingga indikator inovatif dan berani mengambil risiko merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel *innovative work behavior* (Y) terdiri dari tiga indikator meliputi pembentukan ide (Y.1), promosi ide (Y.2), realisasi ide (Y.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator *innovative work behavior*, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator realisasi ide (Y.3) dengan item Y.3.2 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.858. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi *innovative work behavior* adalah realisasi ide.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) diketahui bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work*

behavior (Y). Sehingga budaya organisasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior* (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.33 dengan nilai *p-value* sebesar $0.006 < 0.05$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara langsung dengan *innovative work behavior*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara langsung *innovative work behavior* karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Kamel (2017), Tian (2018), Rizki (2019), Nguyen (2019), Fahrurrobi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Naqshbandi (2018) dan Julhanif (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Hubungan antara budaya organisasi dan *innovative work behavior* dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Hatta (2016) mengelompokkan menjadi dua bagian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Innovative work behavior*, yaitu faktor personal dan organisasional. Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor personal tersebut adalah orientasi untuk keahlian, minat intrinsik dan kecenderungan untuk berinovasi. Disisi lain, faktor organisasional yang mempengaruhi *Innovative work behavior* termasuk perilaku atasan, *leader member exchange* dan tipe pemimpin transformasional, iklim organisasi, budaya organisasi, tantangan kerja, dukungan untuk inovasi dan otonomi kerja dan ketergantungan pekerjaan dan tujuan.

Farr dan Ford (dalam De Jong & Hartog, 2010) mengungkapkan bahwa *Innovative work behavior* merupakan bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan sosialisasi suatu ide, proses, mekanisme maupun produk baru yang bermanfaat bagi organisasi. *Innovative work behavior* menggambarkan nilai tambah karyawan sebagai salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna. IWB dapat mengubah suasana formal organisasi menjadi lebih rileks, penuh kerjasama, mengurangi ketegangan pegawai hingga menciptakan suasana yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi (Supriyanto, 2019).

Budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Hal ini disebabkan oleh tingginya nilai kebersamaan yang menghasilkan sebuah iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi hingga terbinanya kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi. Budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan pedoman organisasi yang dapat mengarahkan pada perilaku yang baik atau buruk (Nurwati, 2012). Hal ini selaras dengan YPP Nurul Islam yg memiliki budaya islami yang kental sesuai dengan visi misi dan mottonya. Hasil pada kuesioner menjelaskan bahwa 75 responden (68%) adalah alumni YPP Nurul Islam, sedangkan 35 responden (32%) bukanlah alumni YPP Nurul Islam. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan YPP Nurul Islam adalah alumni yayasan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai telah berada di lingkungan yang sama dalam kurun waktu tertentu dimana lingkungan kerja

merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja islami, budaya organisasi dan *Innovative work behavior* (Presetyanto, 2014) (Rachmawati, 2018) (Hatta, 2016).

Parashakti (2016) berpendapat bahwa pengaruh budaya dalam suatu organisasi sangat besar terhadap pembentukan kepribadian anggotanya. Dapat dikatakan bahwa jika budaya organisasi tidak mendukung pertumbuhan kreativitas anggotanya, maka berdampak pada hilangnya kreativitas dan kemungkinan akan susah dimunculkan kembali pada saat mereka diluar organisasi. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa pihak manajemen YPP Nurul Islam sangat mendukung karyawannya untuk menciptakan ide-ide baru, mengungkapkan pendapat dan karyawan memiliki rasa tanggung jawab serta mampu menanggung resiko terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sebuah organisasi yang baik harus disertai dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu pula dengan manajemen yang islami, tentu nilai-nilainya adalah Islam. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama atau kelompok.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al Hujurat : 13)

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah SWT dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam disekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya (Musnandar, 2013).

Adanya manusia dijadikan berbangsa-bangsa dan bersuku-suku bertujuan agar berbagai hal positif tersebut bisa terwujud yang bergantung pada proses saling mengenal satu sama lain serta pemaduan nasab. Namun ukuran kemuliaan di antara mereka adalah takwa. Orang yang paling mulia di antara sesama adalah yang paling bertakwa kepada Allah, paling banyak melakukan ketaatan serta paling mampu mencegah diri dari kemaksiatan, bukan yang paling banyak kerabat serta kaumnya, bukan yang keturunannya paling terpandang (karena level sosial).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap *innovative work behavior*. Artinya budaya organisasi dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan instansi..

4.7.2. Etos Kerja Islami (Z) Memediasi Budaya Organisasi (X) Terhadap *Innovative Work Behavior* (Y)

Pada penelitian ini, variabel budaya organisasi (X) terdiri dari tiga indikator meliputi Inovatif dan berani mengambil risiko (X.1), Perhatian terhadap detail (X.2), Berorientasi pada sumber daya manusia (X.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator budaya organisasi, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator inovatif dan berani mengambil risiko (X.1) dengan item X.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.806. Sehingga indikator inovatif dan berani mengambil risiko merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel *innovative work behavior* (Y) terdiri dari tiga indikator meliputi pembentukan ide (Y.1), promosi ide (Y.2), realisasi ide (Y.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator *innovative work behavior*, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator realisasi ide (Y.3) dengan item Y.3.2 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.858. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi *innovative work behavior* adalah realisasi ide.

Variabel etos kerja islami (Z) terdiri dari lima indikator meliputi agama (Z.1), semangat kerja yang tinggi (Z.2), berdisiplin (Z.3), tekun dan serius (Z.4), menjaga martabat dan kehormatan (Z.5). Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel etos kerja islami dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator berdisiplin (Z.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.891 pada item Z.3.2. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi etos kerja islami adalah berdisiplin.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) pada penelitian ini variabel budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* (a) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.33 dengan signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$ yang artinya hubungan budaya organisasi dengan *innovative work behavior* signifikan. Disisi lain, hubungan variabel budaya organisasi terhadap etos kerja islami (b) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.823 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hubungan budaya organisasi dengan etos kerja islami signifikan. Begitupula dengan hubungan antara etos kerja islami terhadap *innovative work behavior* (c) memiliki nilai koefisien jalur 0.548 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hubungan etos kerja islami dengan signifikan *innovative work behavior*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara etos kerja islami dalam memediasi budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* karyawan YPP Nurul Islam Mojokerto. Artinya semakin kuat semakin kuat pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh etos kerja islami, maka *innovative work behavior* yang dihasilkan oleh karyawan YPP Nurul Islam akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaratkan *innovative work behavior* karyawan YPP Nurul Islam dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini budaya organisasi dan etoskerja islami memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan *innovative work behavior* karyawan. Dengan demikian etoskerja islami mampu menjadi mediator dalam membangun budaya organisasi yang kuat untuk membacasetiap perubahan organisasi melalui *innovative work behavior* tenaga kependidikan dan non kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercapai tujuan utama suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian ditemukan bahwa etos kerja islami menjadi variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian Selakjani, S. G (2016) menunjukkan bahwa kemampuan berbagi pengetahuan dengan peran mediasi etos kerja islami berdampak pada kemampuan inovasi. Alkipsy, E. I. H. (2019) menunjukkan bahwa etika kerja juga memediasi hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi manajerial, karena interaksi antara budaya organisasi dan etika kerja dalam memprediksi efisiensi manajerial adalah signifikan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa etos kerja islami berperan sebagai mediasi variabel budaya organisasi dan *innovative work behavior*. Penelitian Fahrudin (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap etos kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja islami. Penelitian Usman, M. (2019) menemukan pengaruh langsung yang signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan dan etos kerja Islami terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan, dimana tujuan organisasi tersebut dapat tercapai karena adanya aktivitas anggota atau karyawan yang terlibat dalam prosesnya. Kerja sama yang baik, kekompakan, dan loyalitas akan terjalin apabila karyawan bekerja dilandasi dengan etos kerja yang tinggi (Widodo, 2019). Presetyanto (2014) mengatakan bahwa Etos kerja merupakan serangkaian perilaku kerja positif yang bertumpu pada keyakinan yang fundamental, kerjasama yang erat, serta berpegang teguh pada paradigma kerja

yang integral. Dalam konteks organisasional, etos kerja merupakan paradigma internal manusia yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal salah satunya budaya organisasi.

Dalam ajaran agama Islam perilaku inovatif dalam bekerja juga sangat dianjurkan. Allah SWT. juga mendorong agar kaum muslimin memiliki kompetensi perubahan secara massif berupa kreatifitas dan inovasi. Allah SWT. juga mendorong manusia untuk berpikir agar dapat menghasilkan sesuatu yang baru dan inovatif termasuk dalam playanan. Allah SWT berfirman:

أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا نَسُوقُ الْمَاءَ إِلَى الْأَرْضِ الْجُرُزِ فَنُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا تَأْكُلُ مِنْهُ أَنْعَامُهُمْ
 وَأَنْفُسُهُمْ أَفَلَا يُبْصِرُونَ ﴿٢٧﴾

“Dan Apakah mereka tidak memperhatikan, bahwasanya Kami menghalau (awan yang mengandung) air ke bumi yang tandus, lalu Kami tumbuhkan dengan air hujan itu tanaman yang daripadanya Makan hewan ternak mereka dan mereka sendiri. Maka Apakah mereka tidak memperhatikan?”(QS. As Sajdah (32):27)

Kegiatan berfikir yang teratur dan sistematis menghasilkan pengetahuan yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan. Berbagai macam masalah, mendorong kita untuk berfikir lebih mendalam dan sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu untuk memecahkannya. Bahkan amat banyak dalam teks-teks sumber wahyu yang mendorong untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dengan menggunakan kalimat "*afalaa ta'qiluun*, atau kalimat *afala tatafakaruun...*" dan lebih banyak lagi. Seorang yang bersikap inovatif akan mengerahkan segala kemampuan nalarnya untuk menemukan beberapa hal baru yang lebih baik dan bermanfaat dari temuan-temuan yang telah ada.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y). Dimana organisasi dengan budaya yang kuat dan baik berpengaruh langsung terhadap karyawan dengan cara memberikan dukungan untuk kargawan dalam berinovasi. Artinya semakin kuat dan baik budaya organisasi yang dianut dalam YPP Nurul Islam akan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan.
2. Variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y) melalui variabel etos kerja islami (Z). Artinya semakin kuat dan baik budaya organisasi yang dianut dalam YPP Nurul Islam dengan mediasi etos kerja islami akan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan. Terdapat hubungan yang erat antara variabel budaya organisasi terhadap variabel *innovative work behavior* yang dimediasi oleh variabel etos kerja islami. Karyawan yang memiliki etos kerja islami yang baik cenderung memiliki *innovative work behavior* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki etos kerja islami yang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Setiap karyawan yayasan diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai budaya organisasi agar *innovative work behavior* karyawan di YPP Nurul Islam dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi yayasan yang diinginkan.
2. Karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan *innovative work behavior* dalam setiap melaksanakan tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *innovative work behavior* dengan menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan lebih baik karena keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Abdillah, W. & Jogiyanto, Hartono (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Alkipsy, E. I. H., & Raju, V. (2019). *Exploring The Mediating Effect of Work Ethics on The Relationship Between Organizational Culture And Managerial Efficiency*. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(06).

Anoraga, P. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah*. Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak, 7(1).

Asy-Syawī, Muhammad bin Shalih. Tafsir Al-Quran An-Nafahat Al-Makkiyah, tafsir Al-Quran Al-karim, www.tafsir.web.id, 25 April 2021

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. EIM Business and Policy Research, 8(1), 1-27

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behaviour. Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness*. Organization science, 6(2), 204-223.

Dhalla, R. (2007). *The construction of organizational identity Key contributing external and intra-organizational factors*. Corporate Reputation Review, 10(4), 245-260.

Djakfar, Muhammad. (2019). *Etika Bisnis Dalam Paradigm Spiritualitas Dan Kearifan Lokal*. Malang: UIN-Maliki Press.

Fahrudin, S. (2020). *Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri*. Edum Journal, 3(1), 59-71.

Fahrurrobbi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap*

Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. Jurnal Sains Indonesia, 1(2), 99-105.

Febriani, R. (2019). *Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan Innovative Work Behavior Pada Pekerja Start Up Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 8(1), 24-34.*

Hamsani. (2020). *Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.

Hatta, H. M., & Parahyanti, E. (2016). *Hubungan Antara Identitas Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan X. Jurnal Psikogenesis, 4(1), 85-98.*

Hofstede, G. J., Hofstede, G., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition*. Spanyol: McGraw-Hill Education.

HR. Ibnu Majah

HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334

Ingsih, K. (2011). *Menerapkan etos kerja profesional dalam meningkatkan kinerja. Semantik, 1(1).*

Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and organizational psychology, 73(3), 287-302.*

Julhanif, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Kamel, F. F., & Aref, M. A. E. (2017). *Staff nurses perception toward organizational culture and its relation to innovative work behavior at critical care units. American journal of nursing science, 6(3), 251-260.* Lewaherilla, N.C., Kurniullah, A.Z., Arsawan, I.W.E., Salim, N.A., Hikmah, N., Abdurohim. Harto, P., Wisnujati, N.S., Marditama, T. (2020). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Liu, Zhiqiang, dkk. (2016). *How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants. Nankai Business Review International. Vol.7 No.1 pp. 99-126.*

- Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Elex Media Komputindo.
- Musnandar, A. (2013). *Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan Budaya Organisasi pada Perguruan Tinggi Islam Studi Kasus di UIN Maliki Malang*. ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam, 14(1), 57-83.
- Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). *The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model*. Technological Forecasting and Social Change, 133, 156-167.
- Nguyen, V.T., Siengthai, S., Swierczek, F. and Bamel, U.K. (2019), *The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry*, Journal of Asia Business Studies, Vol. 13 No. 4, pp. 719-742
- Nurwati. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara)*. Jurnal Sains Manajemen. Vol. 1, No. 1. Pp. 41-51.
- Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Manajemen S-1, 1(1).
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia)*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management, 9(2).
- Prayudhayanti, B. N. (2014). *Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 19-32.
- Presetyanto, W. E. (2014). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap etos kerja guru pegawai negeri sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, 2(2).
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). *The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior as Mediating Effects*. Journal of Research in Business, Economics, and Education, 2(1), 283-291.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). *Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 9(01), 19-27.

- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). *Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya*. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 5(02).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). *The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance*.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace*. Academy of Management Journal. Vol.37 No.3, pp.580- 607.
- Selakjani, S. G., & Kelidbari, H. R. (2016). *The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating role of Islamic work ethic among employees of electricity distribution company of Guilan province*. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 6, 2145-2154.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawaara.
- Setyawan, F.E.B, Supriyanto, S. (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Sidoarjo: Zifatama Jawaara..
- Sinha, S., Priyadarshi, P. and Kumar, P. (2016), *Organizational culture, innovative behaviour and work related attitude: Role of psychological empowerment*, Journal of Workplace Learning, Vol. 28 No. 8, pp. 519-535.
- Solimun, A., & Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.

- Supriyanto, AS, & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Press. Malang
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Aldi, S. (2020). *Predicting Modelling of Factors Influencing Innovative Work Behavior*. *Technium Social Sciences Journal*, 10(1), 465-477.
- Supriyanto, A. S. (2019). *Obtaining factors affecting innovative work behavior (IWB) of a local bank employees under Islamic leadership application of partial least squares method*. *Industrial Engineering & Management Systems*, 18(3), 417-425.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Malang: Inteligencia Media
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik*. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 7(1), 61-69.
- Tian, M., Deng, P., Zhang, Y., & Salmador, M. P. (2018). *How does culture influence innovation? A systematic literature review*. *Management Decision*, Vol. 56 No. 5, pp. 1088-1107
- Tim FE UIN MALIKI. (2011). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Malang*.
- Tasmara, Toto (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Usman, M. (2019). *Knowledge sharing behavior, Islamic work ethic and innovative behavior: entrepreneurial orientation as a moderator* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang)*.
- Yousef, DA, (2000). *The Islamic Work Ethic as A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity, – A study in an Islamic country setting*. *Journal of Management Psychology*, Vol. 15, No. 4, Page 283 – 302.
- Zaini, A. (2016). *Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW*. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 3 (1), 115-134.

Zheng, J., Wu, G., Xie, H. and Li, H. (2019), *Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence*, International Journal of Managing Projects in Business, Vol. 12 No. 4, pp. 888-918.

<https://tafsirweb.com/9783-quran-surat-al-hujurat-ayat-13.html>, diakses 25 April 2021

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

Lampiran7: Surat Penelitian

Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9: Bukti Konsultasi

Lampiran 10: Biodata Peneliti

Lampiran 11: Surat Plagiarisme

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK* *BEHAVIOR* YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA ISLAMI

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1. Saya Rita Nuril Aini Ni'matusholikha mahasiswa Falkutas Ekonomi program studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan YPP. Nurul Islam Kec. Pungging Kab. Mojokerto untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini agar hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi. Adapun estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengerjaan kuisisioner ini kurang lebih 5 menit. Akan ada bingkisan menarik untuk tiga responden yang beruntung.

Data dan informasi yang telah diisikan dalam kuisisioner ini akan digunakan secara bijak dan hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan akan di jaga kerahasiaannya. Atas kerjasama Anda saya ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.

PETUNJUK:

1. Kuesioner hanya boleh diisi oleh karyawan YPP. Nurul Islam Kec. Pungging Kab. Mojokerto.
2. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan tanpa tekanan dan memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
3. Data dan jawaban Bapak/Ibu hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya.
4. Mohon beri tanda pada lingkaran jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.
5. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
7. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu klik kirim.
8. Responden hanya diperbolehkan mengisi kuesioner satu kali saja.

IDENTITAS RESPONDEN

Identitas responden dan semua informasi yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Maka dari itu reponden di mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarbenarnya dan seobjektif mungkin

Nama Responden	:		
Agama	:		
Unit tugas/jabatan	:		
Alumni YPP Nuris	:	<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak
Umur	:	<input type="checkbox"/> <20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-41 tahun
		<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun
			<input type="checkbox"/> >51 tahun
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> D1	<input type="checkbox"/> S1
		<input type="checkbox"/> D2	<input type="checkbox"/> S2
		<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S3
		<input type="checkbox"/> SLTA Sederajat	
Status pernikahan	:	<input type="checkbox"/> Menikah	<input type="checkbox"/> Lajang
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> < 1 tahun	<input type="checkbox"/> >1 tahun s.d 5 tahun
		<input type="checkbox"/> 6 tahun s.d 10 tahun	<input type="checkbox"/> >10 tahun
Gaji	:	<input type="checkbox"/> < Rp 1.000.000	<input type="checkbox"/> Rp 3.000.000 - Rp 4.900.000
		<input type="checkbox"/> Rp 1.000.000 - Rp 2.900.000	<input type="checkbox"/> > Rp 5.000.000

No	Pertanyaan (Budaya Organisasi)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap karyawan didorong untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi instansi					
2	Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan instansi					
3	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat dan akurat					
5	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa					
6	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
7	Karyawan diberitahu dan diakui bila mereka mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik					
8	Instansi memberikaan hak yang sama dalam berkarir bagi karyawan					
9	Pihak manajemen instansi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada untuk berkembang					

No	Pertanyaan (Etos Kerja)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu bekerja dengan penuh syukur dan niat tulus untuk beribadah kepada Allah SWT					
2	Saya bekerja dengan ikhlas mengabdikan diri untuk meraih ridha Allah SWT					
3	Saya meyakini bahwa bekerja adalah ibadah, olehkarena itu saya tidak bermalasan dalam bekerja					
4	Saya selalu bekerja keras dengan penuh semangat dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya menganggap bahwa menyelesaikan pekerjaan yang menantang itu sangat memuaskan					
6	Saya selalu berusaha untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya selalu disiplin dengan waktu dalam bekerja					
8	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada saya					

9	Saya bekerja sesuai peraturan yang ada di yayasan					
10	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tuntas dengan penuh integritas					
11	Saya mencintai pekerjaan saya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakannya					
12	Saya melakukan pekerjaan dengan tekun penuh keunggulan					
13	Saya selalu menjaga perilaku dalam bekerja					
14	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
15	Saya memiliki pusat kendali yang positif					

No	Pertanyaan (<i>Innovative Work Behavior</i>)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mencoba memikirkan ide baru dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya mencari atau mengupdate informasi terkait perkembangan metode, teknik, atau alat kerja baru					
3	Dengan ide saya, saya selalu dapat memecahkan masalah dengan baik					
4	Saya berusaha meyakinkan bahwa pemikiran ide saya merupakan inovasi untuk mengembangkan instansi					
5	Saya meminta persetujuan orang lain atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
6	Saya berusaha membuat rekan kerja dan atasan menjadi tertarik dan antusias atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
7	Saya menerapkan gagasan atau ide inovatif saya kedalam praktik nyata yang bermanfaat					
8	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja saya					
9	Saya mengevaluasi kegunaan gagasan atau ide inovatif saya					

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Budaya Organisasi (X)

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	5	5	5	3	5	5	5	5	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
4	5	4	3	4	5	5	5	4	39
5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	3	2	3	5	34
5	5	4	4	2	4	3	4	5	36
4	3	4	3	3	4	4	3	4	32
4	4	4	3	3	4	3	4	5	34

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
4	3	4	5	3	2	4	3	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	4	5	4	4	3	3	3	4	35
5	5	5	5	5	3	5	4	5	42
4	5	2	5	4	5	4	5	4	38
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
4	5	5	5	3	4	5	5	5	41
4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	3	3	4	5	5	3	5	3	35
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	3	5	3	5	41
2	2	2	2	3	3	2	3	3	22
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	2	2	2	3	3	2	3	3	22

Variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	3	4	36

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	3	4	4	5	4	4	5	37
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	3	4	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
2	3	3	3	2	4	4	2	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	4	4	4	4	39

3	3	3	5	4	4	4	4	3	33
4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	3	3	4	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	4	3	5	4	5	5	5	41
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
5	5	4	3	3	3	4	5	5	37
5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
4	4	3	3	4	3	4	5	4	34
5	5	5	3	5	4	5	5	5	42
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	3	3	4	3	5	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35

5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	72
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	69
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	69
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	70
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	67
5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	66
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	42
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	42

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X,Y,Z

	Budaya Organisasi (X)	Etos Kerja Islami (X)	IWB (Y)
X.1.1	0.754		
X.1.2	0.743		
X.1.3	0.806		
X.2.1	0.733		
X.2.2	0.725		
X.2.3	0.707		
X.3.1	0.776		
X.3.2	0.705		
X.3.3	0.789		
Y.1.1			0.795
Y.1.2			0.833
Y.1.3			0.785
Y.2.1			0.777
Y.2.2			0.843
Y.2.3			0.76
Y.3.1			0.758
Y.3.2			0.858
Y.3.3			0.782
Z.1.1		0.809	
Z.1.2		0.808	
Z.1.3		0.862	
Z.2.1		0.857	
Z.2.2		0.703	
Z.2.3		0.851	
Z.3.1		0.748	
Z.3.2		0.891	
Z.3.3		0.814	
Z.4.1		0.825	
Z.4.2		0.789	
Z.4.3		0.789	
Z.5.1		0.832	
Z.5.2		0.792	
Z.5.3		0.749	

Uji Reliabilitas Variabel Z,Y,Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X)	0.902	0.904	0.92	0.562
Etos Kerja Islami (X)	0.962	0.963	0.966	0.655
IWB (Y)	0.929	0.931	0.941	0.64

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Innovative Work Behavior (Y) – Etos Kerja Islami (Z)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.667	216.109	1	108	.000	3.977	.521

The independent variable is Etos Kerja Islami.

Etos Kerja Islami (Z) - Budaya Organisasi (X)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Etos Kerja Islami

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.666	215.254	1	108	.000	16.799	1.302

The independent variable is Budaya Organisasi.

Innovative Work Behavior (Y) – Budaya Organisasi (X)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.599	161.257	1	108	.000	8.380	.788

The independent variable is Budaya Organisasi.

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*

Outer Model

Convergent Validity

	Budaya Organisasi (X)	Etos Kerja Islami (X)	IWB (Y)
X.1.1	0.754	0.622	0.632
X.1.2	0.743	0.6	0.635
X.1.3	0.806	0.694	0.664
X.2.1	0.733	0.637	0.577
X.2.2	0.725	0.604	0.592
X.2.3	0.707	0.598	0.543
X.3.1	0.776	0.538	0.52
X.3.2	0.705	0.573	0.502
X.3.3	0.789	0.659	0.571
Y.1.1	0.53	0.61	0.795
Y.1.2	0.647	0.738	0.833
Y.1.3	0.573	0.617	0.785
Y.2.1	0.602	0.596	0.777
Y.2.2	0.619	0.641	0.843
Y.2.3	0.62	0.654	0.76
Y.3.1	0.6	0.641	0.758
Y.3.2	0.694	0.685	0.858
Y.3.3	0.707	0.692	0.782
Z.1.1	0.707	0.809	0.7
Z.1.2	0.743	0.808	0.642
Z.1.3	0.68	0.862	0.634
Z.2.1	0.661	0.857	0.61
Z.2.2	0.661	0.703	0.649
Z.2.3	0.693	0.851	0.709
Z.3.1	0.642	0.748	0.587
Z.3.2	0.675	0.891	0.698
Z.3.3	0.628	0.814	0.646
Z.4.1	0.691	0.825	0.687
Z.4.2	0.615	0.789	0.631
Z.4.3	0.634	0.789	0.719
Z.5.1	0.654	0.832	0.671
Z.5.2	0.575	0.792	0.661
Z.5.3	0.696	0.749	0.673

Discriminant Validity

Item	Budaya Organisasi (X)	Etos Kerja Islami (X)	IWB (Y)
X.1.1	0.754	0.622	0.632
X.1.2	0.743	0.6	0.635
X.1.3	0.806	0.694	0.664
X.2.1	0.733	0.637	0.577
X.2.2	0.725	0.604	0.592
X.2.3	0.707	0.598	0.543
X.3.1	0.776	0.538	0.52
X.3.2	0.705	0.573	0.502
X.3.3	0.789	0.659	0.571
Y.1.1	0.53	0.61	0.795
Y.1.2	0.647	0.738	0.833
Y.1.3	0.573	0.617	0.785
Y.2.1	0.602	0.596	0.777
Y.2.2	0.619	0.641	0.843
Y.2.3	0.62	0.654	0.76
Y.3.1	0.6	0.641	0.758
Y.3.2	0.694	0.685	0.858
Y.3.3	0.707	0.692	0.782
Z.1.1	0.707	0.809	0.7
Z.1.2	0.743	0.808	0.642
Z.1.3	0.68	0.862	0.634
Z.2.1	0.661	0.857	0.61
Z.2.2	0.661	0.703	0.649
Z.2.3	0.693	0.851	0.709
Z.3.1	0.642	0.748	0.587
Z.3.2	0.675	0.891	0.698
Z.3.3	0.628	0.814	0.646
Z.4.1	0.691	0.825	0.687
Z.4.2	0.615	0.789	0.631
Z.4.3	0.634	0.789	0.719
Z.5.1	0.654	0.832	0.671
Z.5.2	0.575	0.792	0.661
Z.5.3	0.696	0.749	0.673

Inner model

Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square	
Etos Kerja Islami (X)	0.677	0.674	0.323
IWB (Y)	0.706	0.701	0.294

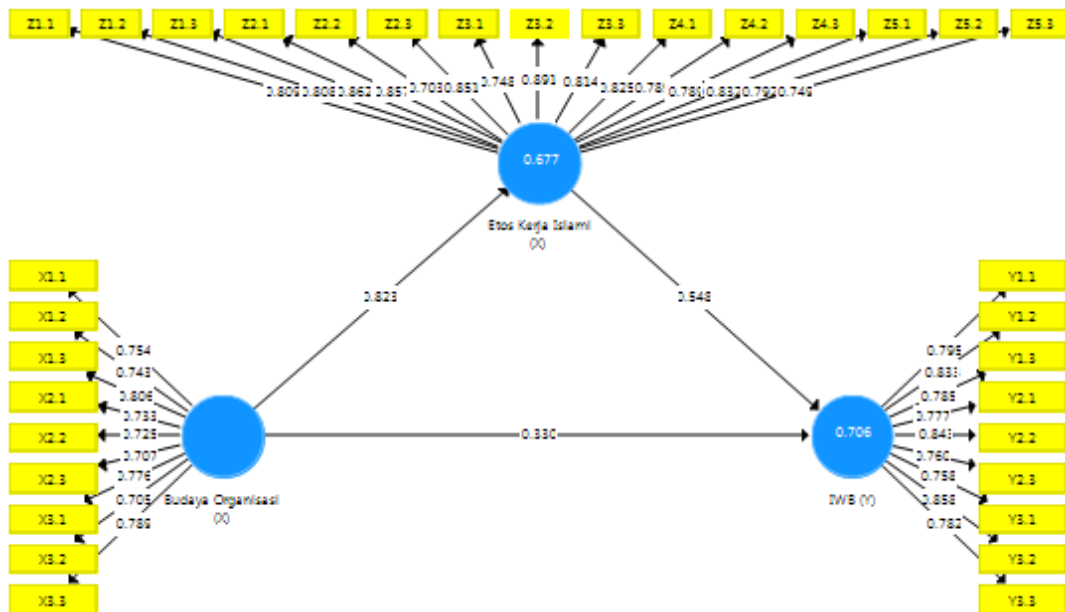
Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi(STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X) -> Etos Kerja Islami (X)	0.823	0.808	0.078	10.583	0
Budaya Organisasi (X) -> IWB (Y)	0.33	0.347	0.12	2.745	0.006
Etos Kerja Islami (X) -> IWB (Y)	0.548	0.526	0.136	4.013	0

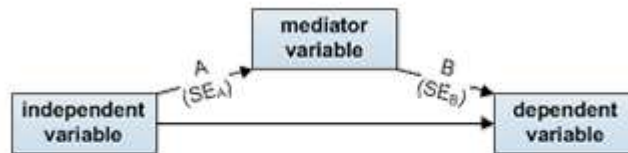
Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X) -> Etos Kerja Islami (X)					
Budaya Organisasi (X) -> IWB (Y)	0.45	0.431	0.128	3.519	0
Etos Kerja Islami (X) -> IWB (Y)					

Model Hasil Penelitian



Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test



SEBUAH: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Menghitung!

Statistik uji Sobel: 28.83336668

Probabilitas satu arah: 0,0

Probabilitas dua sisi: 0,0

Lampiran7: Surat Penelitian



**YAYASAN PONDOK PESANTREN
NURUL ISLAM PUNGGING MOJOKERTO**
Badan Hukum: SK Menkum HAM NO. AHU - 1968.AH.01.04/2011
Jabontegal - Pungging - Mojokerto Telp. (0321) 5199661

Nomor : 0367/YPP-NURIS/7/II/2021

Mojokerto, 15 Februari 2021

Lampiran : -

Perihal : Persetujuan Penelitian Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Di

Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Salam Silaturahmi, Semoga kita dalam naungan Rahmat dan Ridho Allah SWT.

Merespon Surat Ijin Penelitian Skripsi atas nama Rita Nuril Aini Ni'matusholikha dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, tanggal 06 Nopember 2020, maka kami Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Pungging Mojokerto menyatakan persetujuan untuk melakukan penelitian skripsi atas nama tersebut di atas.

Semoga Penelitian dapat di lakukan secara kredibel dan hasilnya bermanfaat bagi umat.

Demikian surat persetujuan ini, atas perhatiannya dihaturkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Ketua Yayasan,



Ahmad
Dr. KH. Ahmad Siddiq, SE., MM.

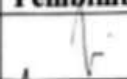

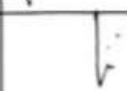

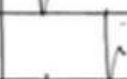



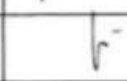
Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9: Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

NIM : 17510129
Nama : Rita Nuril Aini Ni'matusholikha
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Oleh Etos Kerja

No.	Tanggal Bimbingan	Deskripsi Bimbingan	TTD Pembimbing
1.	2020-11-17	Bimbingan BAB 1,2,3	
2.	2020-12-28	Bimbingan Revisi BAB 1,2,3	
3.	2021-01-26	Bimbingan revisi proposal untuk daftar sempro	
4.	2021-02-09	Bimbingan seSudah daftar sempro	
5.	2021-02-15	Konsul kuesioner dan kekurangan proposal	
6.	2021-02-23	TTD untuk seminar proposal	
7.	2021-04-25	TTD revisi sempro untuk syarat daftar kompre	
8.	2021-05-18	Bimbingan Kuesioner	
9.	2021-06-07	Bimbingan BAB 4 dan 5	

Malang : 14 Juni 2021
Kajur / Kaprodi,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Rita Nuril Aini Ni'matusholikha
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 10 April 2021
Alamat asal : RT:05 RW:01 Dsn.Bekatul Ds.Jabon Tegal
Kec.Pungging Kab.Mojokerto Jawa Timur 61384
Telepon/Hp : 08989110302
e-mail : rita.nurilaini100@gmail.com

Pendidikan formal

2013-2016 : MI Nurul Huda
2010-2013 : MTsN Mojosari
2013-2016 : MAN Mojosari
2017-Sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan non formal

2012 : Diklat Jam'iyah Qurro wal Huffadz Kab. Mojokerto
2013-2016 : Program Pendidikan Terapan Bidang Teknologi
Informasi & Komunikasi (PRODISTIK)
2015 : Gladian Pimpinan Satuan Penegak Se-Kabupaten
Mojokerto
2016-2017 : Basic English Course Pare Kediri
2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN MALang
: Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab UIN
Malang
2018 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris UIN
Malang
2019 : Leadership Camp JATIM Bank Indonesia
2018-2020 : PonPes. Darul Hikmah Al-Hasani Malang

Kontribusi Sosial

- 2017 : Steering Committee Kegiatan Santunan Anak Yatim dan Buka Bersama Manajemen UINMA Angkatan 2017
- 2018 : Panitia Syiar Syair Spesial Ramadhan Sekaligus Penggalangan Dana dan Santunan Anak Yatim, Piatu , Dhuafa Bersama Penyanyi Opic
: Relawan Green Kampus UIN Malang
- 2019 : MC Acara Taman Baca Bersama Taman Kanak-kanak di Alun-alun Malang
: MC Acara BukBer & Santunan Panti Asuhan Darul Jundi Malang dan Pembagian Sembako oleh GenBi Malang
: Sie Acara dan MC Acara Taman Baca (Bedah Panti Asuhan Akhlaqul Karimah Joyogrand)
: MC Bersih Indonesia & penanaman mangrove di Celungup Mangrove Conservation 3 Warna
: MC & Panitia Pelatihan & Pembinaan Potensi Lokal Masyarakat Berbasis Masjid - Kec. Poncokusumo
: Kuliah Kerja Mahasiswa Desa Putat Kidul Gondang
- 2020 : Panitia Pemungutan Suara Pilkada Kab. Mojokerto
: Relawan Kampung Tangguh Semeru Covid-19
: Pengisi acara sholawat & MC Karnaval Maulid Nabi Desa Jabontegal

Pencapaian & Pengalaman Kerja

- 2012 : Vocal Terbaik dan Pencipta Lagu Terfavorit MTsN Mojosari
- 2014 : Juara Harapan 1 Lomba Film Pendek Prodistik Se-Jawa Timur
- 2015 : Juara Umum Lomba Madrasah Creative Camp II Se-Wilker Surabaya
: Duta Lingkungan MAN Mojosari
- 2017 : Duta Bahasa Ma'had Ummu Salamah UIN Maulana Malik

- Ibrahim Malang
- 2018 : MC Seminar Nasional Aktualisasi Nilai-Nilai Budaya,
Manajemen Fiesta VI HMJ Manajemen 2018
- : Delegasi Jurusan Manajemen dalam Acara Akreditasi UIN
Malang
- : Penerima Beasiswa Bank Indonesia
- 2019 : Finalist Duta Bahasa PKPBI UIN Malang
- : MC Bank Indonesia Mengajar di SMA An-Nur Bululawang
Malang
- : Presenter International Convention of Economic & Muamalat
ICEM (International Joint Conference and Culture Exchange
between Indonesia and Malaysia) 2019
- : Delegasi Kakang Mbakyu Bank Indonesia dalam acara
Festival Kendaraan Hias 2019 Kota Malang
- : Partisipan Festival Batik Ngalam 2019 di Taman Krida
Budaya
- : MC HUT GenBI 8th di Kpw BI Malang
- : Juara 3 Lomba Kesenian Islami Modern oleh Bank Indonesia
Malang
- : Duta Fakultas Ekonomi 2019 UIN Malang
- : MC Sosialisasi Pembentukan BUMDES Ds. Putat Kidul
- 2020 : MC Intimate Fasionshow Laila Ghani Syar'i di The Balava
Hotel Malang
- : Moderator dan MC Rangkaian Acara GenBI Virtual
Academy 2020
- : MC Konferensi PAC Fatayat Pungging Mojokerto 2020
- : MC Pelantikan Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz PAC.
Pungging 2020
- : Asisten Dosen FE UIN Malang sejak 2018 - sekarang
- : Marketing Butik Laila Ghani Malang
- : MC International Webinar of Islamic Economic

Festival 2020

2021 : Top 5 dan Best Talent Duta Hijab Radar Malang 2021

Pengalaman Organisasi

- 2010 : Anggota Dewan Penggalang Pramuka MTsN Mojosari
: Anggota PMR MTsN Mojosari
: Anggota Paduan Suara Siswa MTsN Mojosari
: Anggota Grup Seni MTsN Mojosari
- 2013 : Bendahara Umum Ambalam Diponegoro R.A Kartini
Pramuka MAN Mojosari
: Anggota Jam'iyah Quran wa Hufadz MAN Mojosari
: Konduktor Paduan Suara MAN Mojosari
: Anggota Grup Sholawat El-Shout MAN Mojosari
: Leader Team Suporter Basketball MAN Mojosari
: Anggota Karang Taruna Dusun Bekatul
- 2016 : Sekretaris Karang Taruna Dusun Bekatul
: Anggota Grup Sholawat Al-Muhibbah Mojokerto
- 2017 : Anggota ORDA IMAM Majapahit
: Pengurus Div Gambus UKM Seni Religius UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
- 2019 : Anggota GenBI Malang
: Pengurus GenBI Malang Div. Ekonomi
- 2020 : Pengurus GenBI Jawa Timur Div. Komunikasi dan Informasi
: Koordinator Bidang Dakwah dan Pembinaan Anggota PAC
Fatayat NU Kec. Pungging
- 2021 : Koordinator Media Relations Duta Hijab Radar Malang
2021

Malang, 9 Juni 2021

Rita Nuril Aini Ni'matusholikha

Lampiran 11: Surat Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rita Nuril Aini Ni'matusholikha
NIM : 17510129
Handphone : 08989110302
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : rita.nurilaini100@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Oleh Etos Kerja Islami"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	19%	1%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 08 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA ISLAMI

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	1% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	10%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	pondokpesantrennurulislam.blogspot.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	1%
5	academicjournal.yarsi.ac.id Internet Source	1%
6	edum.unwir.ac.id Internet Source	1%
7	nuris.id Internet Source	1%
8	Submitted to universiteteknologimara Student Paper	1%
9	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
10	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Binus University International Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%