

**Pengaruh Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing Terhadap Innovation
Capability Dimediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT.
Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Bornia Novitasari Sabowo
Nomor Mahasiswa : 14311410
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bornia Novitasari Sabowo
NIM : 14311410
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 4 Maret 2019

Hormat Saya,



Bornia Novitasari Sabowo

**Pengaruh Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing Terhadap Innovation
Capability Dimediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT.
Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan**

SKRIPSI

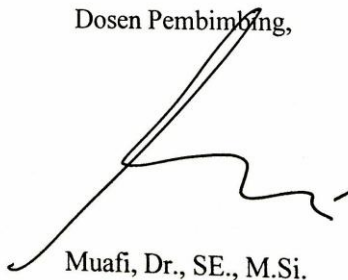
Diajukan oleh:

Nama : Bornia Novitasari Sabowo
Nomor Mahasiswa : 14311410
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....10/3/2019.....

Dosen Pembimbing,



Muafi, Dr., SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP
INNOVATION CAPABILITY DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR (OCB) PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT V
BALIKPAPAN**

Disusun Oleh : **BORNIA NOVITASARI SABOWO**
Nomor Mahasiswa : **14311410**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Jum'at, tanggal: 12 April 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, dan dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati saya persembahkan Skripsi ini teruntuk:

- ✓ Allah SWT, Sang Maha Pengasih lagi Penyayang dan semoga saya diridhoi Nya.
- ✓ Nabi Muhammad SAW, seseorang yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
- ✓ Bapak Agung Sabowo dan Ibu Erna Kumalasari, kedua orang tua saya yang hebat. Doa-doanya tidak pernah putus untuk mengiringi setiap langkah anaknya dalam mencapai cita-cita. Selalu memberikan dukungan kepada anaknya dengan keringat, air mata dan doa sehingga saya dapat menggapai apa yang saya impikan.
- ✓ Adiku tercinta Meisyifa Caesariasari Sabowo yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan agar kakaknya dapat menggapai cita-cita setinggi langit.

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

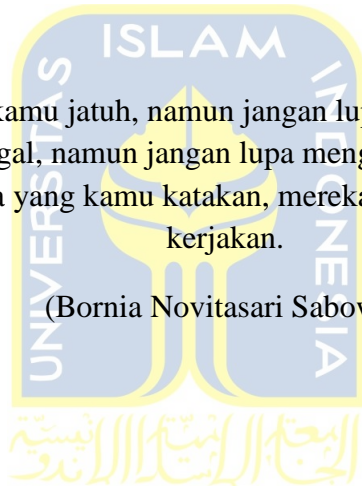
“*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*”
(QS. Alam Nasyroh: 5)

إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

”*sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*”
(Al-Quran)

Mungkin sekarang kamu jatuh, namun jangan lupa untuk bangkit. Mungkin sekarang kamu tertinggal, namun jangan lupa mengejar. Karena orang lain tidak akan peduli dengan apa yang kamu katakan, mereka akan melihat apa yang kamu kerjakan.

(Bornia Novitasari Sabowo)



Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Capability* Dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan

Bornia Novitasari Sabowo
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
14311410@students.uii.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* dimediasi *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari 50 karyawan ditambah dengan wawancara terhadap 2 responden yang merupakan karyawan yang ada di PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0. dengan metode analisis SEM (structural Equation Modelling).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* dan *innovation capability*, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* dan *innovation capability*, *organizational citizenship behaviour (OCB)* tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, *organizational citizenship behaviour (OCB)* tidak memediasi hubungan antara *islamic work ethic* dan *innovation capability* dan yang terakhir *organizational citizenship behaviour (OCB)* tidak memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovation capability*

Kata Kunci : *Islamic Work Ethic, Knowledge Sharing, Innovation Capability, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

**The Effect Of Islamic Work Ethic and Knowledge Sharing To Innovation
Capability Moderated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at
PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan**

Bornia Novitasari Sabowo

Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

14311410@students.uii.ac.id

The purpose of this study is to investigate the effect of islamic work ethic and knowledge sharing to innovation Capability in moderating organizational citizenship behaviour (OCB) at PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan. This research uses quantitative research method, the data used in this study were collected from 50 employees and interviews with 2 respondents who are employees PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan. This study was using SmartPLS 3.0 version to test the hypothesis with SEM (structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that islamic work ethic have a positive and significant effect on organizational citizenship behaviour (OCB) and innovation capability, knowledge sharing have a positive and significant effect on organizational citizenship behaviour (OCB) and innovation capability , organizational citizenship behaviour (OCB) does not have positive and significant effect on innovation capability, islamic work ethic does not have positive and significant effect on innovation capability in moderating organizational citizenship behaviour (OCB) and knowledge sharing does not have positive and significant effect on innovation capability in moderating organizational citizenship behaviour (OCB).

Keywords: *Islamic Work Ethic, Knowledge Sharing, Innovation Capability, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih serta penyayang, tiada hal yang mulia selain Engkau ya Rabb, kasih dan sayang-Mu tidak akan pernah habis untuk hamba-Mu sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Dimediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan.*** Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewanya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Kedamaian adalah salah satu ciri khas Nabi Muhammad SAW dalam menyatukan umatnya. Cinta serta kasih sayang dalam membantu antar sesama itulah yang selalu ia terapkan. Semangat yang membara bagaikan api unggun yang menyala itulah yang ditularkan kepada kita semua untuk selalu bersemangat dalam menjalani kehidupan. Kehidupan di dunia tidak selamanya mulus, tetapi kehidupan itu penuh lika-liku, suka dan duka, serta penuh dengan perjuangan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Papah Tercinta, Agung Sabowo. (terimakasih kepada papah yang selalu memberikan dukungan setiap hari, selalu mendoakan dan berjuang untuk memenuhi semua kebutuhan yang anakmu butuhkan dalam mengapai cita-cita, sungguh pengorbanan yang papah berikan untuk keluarga tidak akan pernah terlupkana.
3. Mamah Tercinta, Erna Kumalasari. (terimakasih mamah, untuk semua doa yang tidak pernah putus, untuk perhatian dan kasih sayang yang tidak bisa terhitung, untuk semua perjuangan mamah agar anakmu dapat menggapai cita-cita setinggi langit. Kasih sayang dan jasamu tidak akan pernah dapat terganti dan terlupakan.
4. Adikku tersayang, Meisyifa Caecariasari Sabowo, terimakasih atas semangat yang selalu diberikan dan terimakasih atas doa yang selalu dipanjatkan untuk kakak.
5. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

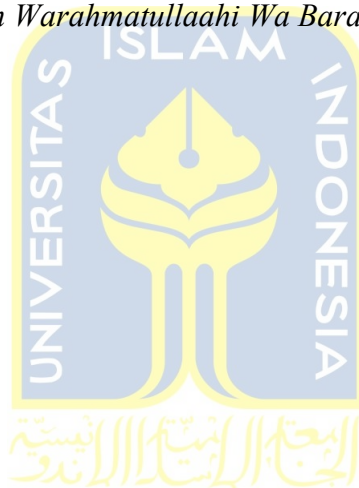
6. Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, yang selalumenyediakan waktu untuk membimbing penulis dengan sabar dan telaten.
8. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu selama proses administrasi.
9. Bapak Lilik Eko Mulyono, Selaku *Section Head Lawe-Lawe Terminal* PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan yang telah bersedia memberi kesempatan dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Teman-teman asisten SAP Management, yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Adhika Romadhon, yang selalu menemani dalam kesulitan.
12. Sahabat seperjuangan, Intan Charadina, Hafizah Aulia, Julia Anisa, yang selalu memberikan motivasi, semangat dan menjadi keluarga baru selama masa perkuliahan.
13. Sahabat Perantauan, Pramegareksa, Rizkiy Valeo nugraha, Gita Oktarini Puteri dan Tri mulyadi yang telah menjadi keluarga baru selama masa perkuliahan.
14. Tim konseptor acara Simposium JIBB 2019, tim yang memberikan semangat dan motivasi selama penulis mengejar penelitian

15. Nur arifan dan Disti Gita Cindara, selaku pihak yang selalu membantu penulis saat pengolahan data

16. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhirnya

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh



Yogyakarta, 9 Maret 2019

Penulis,

Bornia Novitasari Sabowo

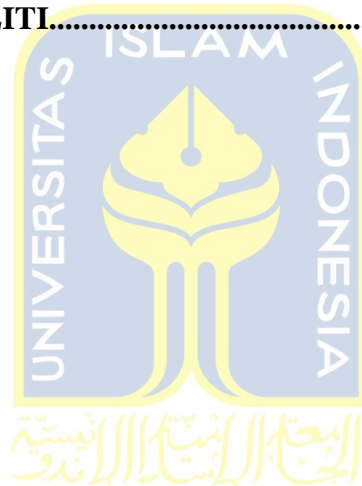
Daftar Isi

Halaman Judul Skripsi	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman pengesahan.....	ii
Halaman Persembahan.....	v
Motto.....	vi
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
Kata pengantar	ix
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran.....	xix
BAB 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II Tinjauan Pustaka.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.1.2 Hubungan Islamic Work Ethic dan Organizational Citizenship Behaviour	10
2.1.3 Hubungan Islamic Work Ethics dan Innovation Capability	13
2.1.4 Hubungan antara Knowledge Sharing dan Innovation Capability...	17
2.1.5 Hubungan antara Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behaviour	20
2.1.6 Hubungan Organizational Citizenship Behaviour dan Innovation Capability	23
2.2 Landasan Teori.....	35
2.2.1 Islamic Work Ethic	35

2.2.2 Organizational Citizenship Behaviour	49
2.2.3 Knowledge Sharing	58
2.2.4 Innovation Capability	70
2.3 Hubungan Antar Variabel	78
2.3.1 Hubungan Islamic Work Ethic terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	78
2.3.2 Hubungan Islamic Work Ethic terhadap Innovation Capability	79
2.3.3 Hubungan knowledge sharing terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	80
2.3.4 Hubungan Knowledge Sharing terhadap Innovation Capability	81
2.3.5 Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap innovation capability	82
2.3.6 Hubungan Islamic Work Ethic dan Innovation Capability melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	84
2.3.7 Hubungan knowledge sharing dan innovation capability melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	85
2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	86
2.5 Hipotesis Penelitian.....	87
BAB III Metode Penelitian.....	89
3.1 Pendekatan Penelitian.....	89
3.2 Lokasi Penelitian	89
3.2.1 Profil Perusahaan	89
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	90
3.2.3 Logo Perusahaan	91
3.3 Variabel Penelitian	91
3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)	91
3.3.2 Variabel Mediasi	92
3.3.3 Variabel Dependen (Endogen)	92
3.4 Definisi Operasional.....	92
3.4.1 Variabel Eksogen	93
3.4.2 Islamic Work Ethic (IWE)	93
3.4.3 Knowledge Sharing	94

3.4.4 Variabel Mediasi	96
3.4.5 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	96
3.4.6 Variabel Endogen.....	98
3.5 Populasi dan Sampel	101
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	101
3.6.1 Jenis Data	101
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	102
3.7 Metode Analisis Data	104
3.7.1 Analisis Deskriptif	104
3.7.2 Analisa Structural Equation Modeling (SEM).....	104
3.7.3 Partial Least Square (PLS).....	105
BAB IV Pembahasan	111
4.1 Pengumpulan Data.....	111
4.2 Analisis Deskriptif	111
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	113
4.3 Analisis Data	122
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	122
4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	133
4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	134
4.3.3 Pengujian Efek Mediasi	138
4.4 Pembahasan.....	145
4.4.1 Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	145
4.4.2 Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) terhadap innovation capability (IC)	148
4.4.3 Pengaruh knowledge sharing terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	150
4.4.4 Pengaruh Knowledge Sharing (KS) terhadap Innovation Capability (IC)	152
4.4.5 Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Innovation Capability.....	153

4.4.6 Pengaruh Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Hubungan Antara Islamic Work Ethic (IWE) terhadap innovation capability (IC)	156
4.4.7 Pengaruh Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Hubungan Antara Knowledge Sharing (KS) terhadap Innovation Capability (IC).	159
BAB V Kesimpulan dan Saran	162
5.1 KESIMPULAN	162
5.2 Saran	164
Daftar Pustaka	166
LAMPIRAN.....	170
BIODATA PENELITI.....	217



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	34
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	111
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	112
Tabel 4.3 Variabel Eksogen Islamic Work Ethic (IWE)	114
Tabel 4.4 Variabel Eksogen Knowledge Sharing (KS)	108
Tabel 4.5 Variabel Mediasi Organizational Citizen Behaviour (OCB).....	118
Tabel 4.6 Variabel Endogen <i>Innovation Capability</i>	120
Tabel 4.7 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen <i>Islamic Work Ethic</i> (IWE) .	123
Tabel 4.8 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen <i>Knowledge Sharing</i>	124
Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Variabel Mediasi	124
Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Variabel Endogen <i>Innovation Capability</i> (IC)	125
Tabel 4.11 Rangkuman Nilai Loading Factor.....	127
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	129
Tabel 4.13 Konstruk Reliabilitas dan Validitas	131
Tabel 4.14: Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA.....	133
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i> Pengukuran Signifikansi SCFA	134
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i>	137
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i> Pengujian Tahap Pertama	140
Tabel 4.18 Path Coefficient Pengujian Tahap Kedua	141
Tabel 4.19 <i>Total Effect</i>	142
Tabel 4.20 Specific Indirect Effects.....	144
Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	144

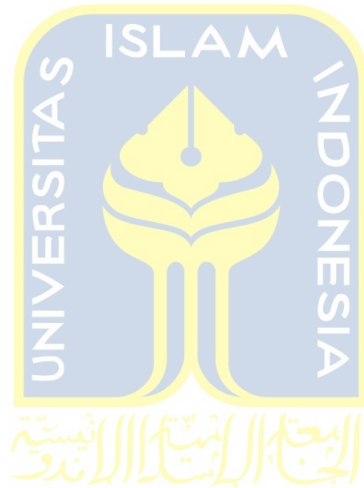
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	87
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran	180
Gambar 4.2 Model Modifikasi.....	12618
Gambar 4.3 Hasil Analisis Bootstrapping SCFA	126
Gambar 4.4 Pengujian Model Struktural	135
Gambar 4.5 Pengujian Pengaruh Variabel Eksogen ke Variabel Endogen	139
Gambar 4.6 Pengujian Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Mediasi	141
Gambar 4.7 Pengujian Secara Simultan Variabel Eksogen dan Variabel Mediasi ke Variabel Endogen.....	142



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	171
Lampiran 2	180
Lampiran 3	192
Lampiran 4	201
Lampiran 5	202
Lampiran 6	207
Lampiran 7	213
Lampiran 8.....	216



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Islamic Work Ethic (IWE) adalah seperangkat nilai atau kepercayaan pada Quran dan Sunnah mengenai pekerjaan. *Islamic Work Ethic* akan memberikan pengaruh yang baik pada perilaku seseorang pada pekerjaannya karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif (Wuryanti dan Sulistya, 2017). Menurut kumar dan Rose (2010) IWE menekankan kerjasama dalam melakukan pekerjaan. IWE berorientasi pada pekerjaan, yang mana mengisyaratkan bahwa bekerja adalah hal yang utama dalam kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial seseorang (Ali, 1992). Hal ini menjadi penting karena IWE tidak hanya memberikan keuntungan kepada seseorang yang mentaati prinsip tersebut, namun juga memberikan efek pada keseluruhan lingkungan kerja.

Pengetahuan menurut Goldstain (1993) dalam Bartol dan Srivastava (2002) adalah sebuah pemahaman yang memadai tentang fakta, konsep dan hubungan keduanya, serta landasan dasar informasi yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan suatu tugas. *Knowledge sharing* menurut (Wuryanti dan Sulistya, 2017) adalah proses menangkap, mengatur, menggunakan kembali dan mentransfer pengalaman-pengalaman berdasarkan pengetahuan pada organisasi dan membuat hal tersebut tersedia bagi mereka yang berada di organisasi.

Bartol dan Srivastava (2002) menjelaskan *knowldge sharing* sebagai individu yang berbagi informasi relevan mengenai organisasi, gagasan, saran, dan keahlian kepada orang lain. Pengetahuan yang dibagikan oleh individu dapat dibagi menjadi dua, yaitu *explicit* dan *tacit*. Menurut Razak *et al.* (2016) *Knowledge sharing* adalah praktik-praktik pertukaran dan menyebarkan ide, pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain untuk memastikan bahwa pengetahuan berlanjut dan terpelihara dalam bisnis. Selain itu, *knowledge sharing* juga dapat menghasilkan pengetahuan yang baru (Hoof dan Ridder, 2004 dalam Tung, 2018) Faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari kegiatan *knowledge Sharing* tergantung pada jumlah dan kualitas interaksi antara karyawan, kemauan dan kemampuan menggunakan pengetahuan (Lagerstromand dan Andersson, 2003 dalam Liao, 2006).

Inovasi merupakan hal yang penting untuk perusahaan. Liao *et al.* (2007) mendeksripsikan inovasi dengan istilah perubahan pada sesuatu yang ditawarkan perusahaan pada khalayak berupa produk atau inovasi pelayanan dan cara membuatnya (inovasi proses). Amabile *et al.* (1996), dalam Liao (2006) mendefinisikan inovasi sebagai implementasi kesuksesan dari ide-ide yang kreatif didalam organisasi. Inovasi merupakan pengembangan dan implementasi ide - ide baru oleh orang orang yang dari waktu ke waktu terlibat ikut serta dalam transaksi pada suatu tatanan institusional (Van De Ven, 1986 dalam Yesil *et al.* 2012). Definisi tersebut berfokus pada empat faktor dasar yaitu ide baru, orang, transaksi dan konteks kelembagaan.

Innovation capability merupakan kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk baru, proses dan sistem untuk kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingannya (Lawson dan Samson, 2001). Selain itu, *innovation capability* juga menunjukkan tingkat keyakinan bahwa sektor publik benar-benar menghasilkan ide-ide baru atau berguna untuk meningkatkan penyediaan layanan publik atau penciptaan produk baru (Lee dan Choi, 2003 dalam Kumar dan Rose 2010).

Apabila di suatu perusahaan memiliki penerapan *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* yang baik, maka akan mempengaruhi *innovation capability* yang ada di sebuah perusahaan. Hal tersebut didukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Awan dan Akram (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability*. Penelitian yang dilakukan Yasil *et al.* (2012) dan Liao (2006) juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara IWE terhadap *firm innovation*. Penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2012) menunjukkan *Knowledge sharing Capability* (KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability*. Semakin tinggi penerapan *knowledge sharing* pada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kemampuan inovasi yang dimiliki.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap *innovation capability*. Hasil penelitian Wuryanti dan Sulistya (2017) menunjukkan hasil adanya efek yang signifikan antara OCB dan *innovation Capability*. Penelitian yang dilakukan oleh Yan dan Yan

(2013) juga menunjukkan terdapat hubungan positif antara *Helping* dan *Civic virtue* yang merupakan dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *innovation*. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan sukarela yang tidak termasuk dalam sistem insentif resmi dalam organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi dan keefektivanya (Febles, 2005 dalam Wuryanti dan Sulistya 2017). OCB adalah perilaku dimana karyawan melakukan suatu pekerjaan yang diluar dari deskripsi pekerjaan mereka secara sukarela dan tidak ada insentif resmi dari organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Niehoff and Moorman (1993) bahwa OCB terkait dengan peran tambahan sebagai perilaku sukarela yang diikuti individu karena pilihan mereka sendiri, dimana jauh dari sistem insentif resmi organisasi. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judges, 2008).

Meningkatkan kinerja merupakan cita-cita dari sebuah organisasi agar dapat menjadi organisasi yang kompetitif. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan hal yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik untuk organisasi agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. OCB adalah rasa memiliki perusahaan dan bertanggung jawab dalam meningkatkan dan menjaga kinerja organisasi melalui aksi positif diluar peran formal sebagai karyawan (Wuryanti dan Sulistya, 2017). Organ (1998, dalam

Wuryanti dan Sulistyia 2017) menyatakan bahwa OCB merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan merupakan badan usaha milik negara (BUMN), berlokasi di Jl. Kom. L Yos Sudarso, Balikpapan, Kalimantan Timur. PT.Pertamina (Persero) merupakan lokomotif perekonomian bangsa yang bergerak dalam bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. PT.Pertamina (Persero) telah berhasil menempuh enam dekade dalam industri energi. Pertamina senantiasa bekerja keras untuk membangun bangsa dengan mengokohkan komitmen dalam bidang energi baru dan terbarukan serta diversifikasi usaha. Komitmen tersebut dibuktikan dengan penyediaan produk yang lebih berkualitas guna memenuhi kebutuhan konsumen akan produk yang unggul. Pemerintah telah mengatur peran Pertamina untuk menghasilkan dan mengolah migas dan ladang – ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia melalui UU No. 8 tahun 1971 (Annual Report, 2017)

Menurut Laporan keberlanjutan Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan tahun 2017, Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan menciptakan budaya berkinerja yang tinggi dan berorientasi pada tata nilai 6C yaitu *clean, Competitive, capable, confident, customer focused, commercial* dan dan JTA (Jujur, Tulus, Amanah) yang harus diterapkan saat para karyawan bekerja setiap hari. Tata nilai yang diterapkan di Pertamina mengandung unsur-unsur yang diajarkan dalam *islamic work ethic*. Seperti tidak mentoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas serta

berpedoman pada asas tata kelola yang baik, memberikan pelayanan yang baik, kinerja yang baik dan pengambilan keputusan berdasarkan prinsip-prinsip yang sehat. Selain itu, tata nilai JTA (Jujur, Tulus, Amanah) pada Pertamina juga mengandung nilai kerja yang diajarkan islam.

Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan memiliki kebijakan mengenai *knowledge sharing* dan *innovation*. Kebijakan tersebut terdiri dari 4 poin yang berisikan dorongan agar jajaran tim manajemen perusahaan sampai *section head* dapat menjadi *role model* dalam pengembangan konsep *knowledge management*, menunjuk PIC untuk ikut serta bertindak dalam pencapaian KPI *knowledge sharing* dan *innovation*, kewajiban menyelenggarakan forum KOMET dan kegiatan lainnya agar menumbuhkan budaya yang baik untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas di setiap fungsi/ bagian dan yang terakhir setiap *section head* wajib meningkatkan dan memelihara budaya berbagi pengetahuan dan penciptaan ide inovasi yang akan memberi *value creation* di lingkungan kerja. dibuat dalam rangka mendukung pencapaian *key performance indicator* Unit V dalam hal berbagi pengetahuan dan inovasi, yang mana akan menggambarkan tingkat pertumbuhan budaya berbagi pengetahuan dan penciptaan ide inovasi di lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja dan daya saing (Laporan keberlanjutan Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik – praktik nilai islam, *knowledge sharing*, *innovation capability* yang ada di PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan. *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB) juga merupakan variabel yang perlu diteliti karena merupakan salah satu faktor yang dapat memediasi hubungan antara *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Islamic Work Ethic memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap OCB?
2. Apakah Islamic Work Ethic memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability?
3. Apakah Knowledge Sharing memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap OCB?
4. Apakah Knowledge Sharing memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability?
5. Apakah OCB memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability?
6. Apakah OCB memediasi pengaruh hubungan antara Islamic Work Ethic dan Innovation Capability?
7. Apakah OCB memediasi pengaruh hubungan antara Knowledge sharing dan Innovation Capability?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah islamic work ethic memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap OCB

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah islamic work ethic memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah knowledge sharing memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap OCB
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Knowledge Sharing memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah OCB memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap Innovation Capability
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah OCB memediasi pengaruh hubungan antara Islamic Work Ethic dan Innovation Capability
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah OCB memediasi pengaruh hubungan antara Knowledge sharing dan Innovation Capability

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan kepada penulis mengenai OCB, innovation capability, Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing dan menambah wawasan kepenulisan sebagai bekal penulis agar dapat siap untuk mengimplementasikan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan.

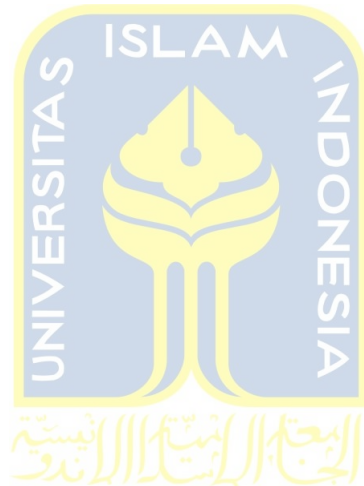
2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi maupun acuan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi riset mengenai OCB, innovation capability, Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing

pada organisasi khususnya di PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V
Balikpapan

3. Bagi pihak lainya

Penelitian ini dapat menjadi bentuk sumbangan pemikiran dan keilmuan,
serta perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan
penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.



BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang memiliki kesamaan tema. Penelitian tersebut adalah :

2.1.2 Hubungan Islamic Work Ethic dan Organizational Citizenship Behaviour

1. Tufail *et al.* (2017)

Penelitian yang berjudul *Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement* bertujuan untuk menguji hubungan antara IWE dan OCB, serta peran mediasi dari *employee engagement* di antara staf akademik perempuan Universitas Pakistan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa IWE memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB dan *employee engagement*. *Employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. *Employee engagement* menjadi variabel mediasi diantara hubungan IWE dan OCB. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 218 yang berasal dari Staf akademik perempuan di universitas pakistan termasuk profesor, profesor asosiasi, asisten profesor, dosen, *program officers* / assistant program officers, asosiasi penelitian, dan *lab engineers*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan, yaitu menggunakan metode kuantitatif dan variabel yang diuji dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu *Islamic work ethics* dan *organizational citizenship behavior*. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, yang mana penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 dan penelitian yang akan datang menggunakan PLS.

2. Murtaza et al., (2014)

penelitian yang berjudul *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors* bertujuan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic* pada (IWE) pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Knowledge Sharing Behaviour* (KSBs) diantara karyawan yang bekerja di universitas di Pakistan. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa IWE memiliki efek yang positif terhadap OCB ($\beta = 0.32, p < 0.001$) dan terdapat hubungan yang positif antara IWE dan KSBs ($\beta = 0.26, p < 0.001$). Kedua hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki IWE tinggi cenderung lebih mendemonstrasikan *Citizenship Behaviour* dan KSBs. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 215 responden yang berasal dari institusi sektor publik pendidikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *Islamic Work Ethics*, *Organizational Citizenship*

Behaviors dan *Knowledge-Sharing Behaviors*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode pengukuran yang akan digunakan dimana penelitian ini menggunakan *descriptive statistics*, *zero-order Pearson correlations*, *reliabilities* dan regresi. Peneliti yang akan dilakukan menggunakan metode pengukuran PLS.

3. Ramalu dan Rashid (2016)

Penelitian yang berjudul *Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behaviors: A Study Among Civil Servants In Malaysia* bertujuan untuk menguji hubungan antara IWE dan OCB menggunakan metode survey. Hasil dari penelitian ini secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan IWE yang tinggi cenderung mendemonstrasikan OCB yang lebih tinggi. Pada hasil sub hipotesis, IWE secara positif berhubungan dengan (H1a) *Sportmanship*, (H1b) *Civic Virtue*, (H1d) *Altruism*, (H1e) *Courtesy*. Hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa individu yang memiliki IWE lebih tinggi akan cenderung lebih mendemonstrasikan *Sportmanship*, *Civic Virtue*, *Altruism* dan *Courtesy*. Namun, Hasil pengujian sub hipotesis IWE tidak memiliki hubungan yang positif dengan (H1c) *Conscientiousness*. Sampel yang digunakan sebanyak 153, berasal dari pegawai negeri sipil di *Unfederated Malay States* (UFMS) Johor, Kedah, Kelantan dan Terengganu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan

variabel yang digunakan yaitu *Islamic Work Ethics* dan *Organizational Citizenship Behaviors*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode pengukuran yang digunakan. Dimana penelitian ini menggunakan *multiple linear regression analysis* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

2.1.3 Hubungan Islamic Work Ethics dan Innovation Capability

1. Awan dan Akram (2011)

Penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role*” bertujuan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic* pada *Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai variabel moderasi di organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability*. R square (0,40) menjelaskan adanya variasi yang signifikan antara dua variabel 40% dan t value ($t = 8.29, p < 0.001$) dan F value ($F=68.68, p < 0.001$) yang menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel tersebut, karena t value (8.29) lebih besar dari t tabular standard value (± 1.96). hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability* ketika *Knowledge Sharing* menjadi variabel moderasi diantara kedua variabel tersebut, karena R square 9% ($\text{Change in Adjusted R square} = 0.09$) secara signifikan berubah diantara variabel independen ($\text{Adjusted R square} = 0.48$) pada *Innovation Capability* dan interaksi variabel IWExKNS (Adjusted R

square = 0.57) pada *innovation capability*. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 150 dari petugas yang bekerja di berbagai sektor publik dan terdapat 102 tanggapan yang berarti 68% dari keseluruhan jumlah responden. Data diperoleh dari Air University, Pakistan Air force, Pakistan Telecommunication Limited dan Ministry of Defense and National Bank of Pakistan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *Islamic Work Ethic*, *Innovation Capability* dan *Knowlrdge Sharing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode pengukuran, yang mana penelitian ini menggunakan SPSS 15.0 dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

2. Kumar dan Rose (2010)

Penelitian yang berjudul “*Examining the Link Between Islamic Work ethic and Innovation Capability*” bertujuan untuk untuk menggambarkan kemampuan beradaptasi IWE di antara Pegawai Negeri Sipil Malaysia, untuk mengidentifikasi tingkat kemampuan inovasi di antara Pegawai Negeri Sipil Malaysia, menyajikan analisis yang mendalam mengenai *Islamic Work ethic* dan pengaruhnya terhadap *Innovation Capability* pada sektor publik dan menguji pengaruh berbagai variabel demografi (jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan tingkat manajerial) pada skala IWE dan kemampuan inovasi. Hasil

dari penelitian ini menunjukkan Hasil empiris bahwa IWE sangat beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan bahwa kekuatan inovasi di sektor publik Malaysia semakin meningkat. Kemudian, berdasarkan hasil pengukuran, IWE memiliki hubungan yang signifikan pada hubungan moderasi dan hubungan yang positif terhadap *Innovation Capability*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 472 karyawan dari sektor publik di Malaysia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitiannya yaitu kuantitatif dan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *Islamic Work ethic* dan *Innovation Capability*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode pengukurannya. Yang mana penelitian ini menggunakan SPSS 15 dan penelitian yang akan datang dilakukan menggunakan PLS.

3. Yasil *et al.*, (2012)

Penelitian yang berjudul *An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace* bertujuan untuk menguji hubungan antara *Islamic Work Ethic (IWE)*, *innovation capability* dan *firm performance*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penyerapan nilai IWE tidak berbeda antar jenis kelamin ($F = 0,078$, $p > 0,05$), usia ($F = 1,452$, $p > 0,05$) dan masa kerja ($F = 0,479$, $p > 0,05$). Namun, ada perbedaan bermakna secara statistik menurut tingkat pendidikan ($F = 3,130$, $p < 0,05$) dan posisi ($F = 4,775$, $p < 0,01$) terhadap nilai IWE. Hasil ini mengungkapkan fakta bahwa penyerapan nilai IWE berbeda

berdasarkan beberapa karakteristik demografi (tingkat pendidikan dan posisi) dari responden, yang sebagian mendukung H1. Pada tes ANOVA mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan di seluruh struktur manajemen ($F = 0,356, p > 0,05$) dan usia perusahaan ($F = 1,881, p > 0,05$) pada IWE. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai-nilai IWE tidak berbeda menurut karakteristik perusahaan. Namun, hasil menunjukkan bahwa penyerapan IWE berbeda berdasarkan *trade name* ($F = 10.625, p < 0.01$), jumlah karyawan ($F = 3.634, p < 0.01$) dan industri ($F = 7.345, p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan beberapa dukungan untuk H2 yang mewakili gagasan bahwa nilai-nilai IWE berbeda di seluruh karakteristik perusahaan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara IWE terhadap *firm innovation* dan *firm performance*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 96 yang berasal dari perusahaan yang beroperasi di daerah Kahramanmaras, Turki.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitiannya yaitu kuantitatif dan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *Islamic Work ethic* dan *Innovation Capability*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode pengukurannya. Yang mana penelitian ini menggunakan SPSS dan penelitian yang akan datang dilakukan menggunakan PLS.

2.1.4 Hubungan antara Knowledge Sharing dan Innovation Capability

1. Liao (2006)

Penelitian yang berjudul *A learning organization perspective on knowledge sharing behavior and firm innovation* bertujuan untuk menguji apa pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *firm innovation*, apa pengaruh *learning organization* terhadap *firm innovation* dan apakah *learning organization* berdampak secara langsung pada *firm innovation*. Hasil dari penelitian ini adalah *Knowledge Sharing Behaviour* memiliki hubungan yang positif terhadap *firm innovation*. *Learning organization of open-mindedness* (H2b), *share vision* (H2c) dan *trust* (H2e) memiliki hubungan yang langsung dan positif dengan *Knowledge Sharing Behaviour*, walaupun *commitment to learning* dan *communication* tidak memilikinhubungan yang signifikan dengan *Knowledge Sharing Behaviour*. Selanjutnya hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Learning Organization* (open-mindedness, shared vision, communication dan trust) dengan *Firm Innovation*. Walaupun *commitment to learning* tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan *Firm Innovation*. Sampel dari penelitian ini berjumlah 254 karyawan yang berasal dari delapan perusahaan manufaktur komputer.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan *knowledge sharing behavior* dan *firm innovation*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

dilakukan terletak pada metode pengukuran yang digunakan, yang mana akan menggunakan PLS bukan menggunakan LISREL 8.52 dan SPSS 10.0.

2. Kumar dan Rose (2012)

Penelitian yang berjudul *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability* bertujuan untuk menyajikan analisis mendalam mengenai keberadaan *knowledge sharing* diantara karyawan pada perusahaan publik sektor di Malaysia, mengidentifikasi hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovation capability* pada karyawan di perusahaan publik di Malaysia, dan mengukur *Islamic work ethic* (IWE) sebagai peran moderasi pada hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovation capability* pada perusahaan publik di Malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan signifikan prediktor pada *knowledge sharing* adalah *pro-sharing norms*. *Knowledge sharing Capability* (KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability* dan *Islamic work ethic* terbukti menjadi peran moderasi dalam hubungan kedua variabel tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 472 dari Petugas Administrasi dan Diplomatik dari sektor publik Malaysia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan *knowledge sharing behavior* dan *firm innovation*. Perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan

penelitian ini terletak pada metode pengukuran yang mana penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science and Analysis of Moment Structures* dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

3. Liao et al., (2007)

Penelitian yang berjudul *Knowledge sharing, absorptive capacity and innovation capability : an empirical study of Taiwan's knowledge intensive industries* bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *knowledge sharing, absorptive capacity, dan innovation capability* di Industri pengetahuan intensif Taiwan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *absorptive capacity* dan *innovation capability*. *knowledge sharing* secara signifikan memengaruhi *absorptive capacity* dan hasil terakhir menunjukkan bahwa *absorptive capacity* berperan sebagai variabel mediasi antara *Knowledge sharing* dan *innovation capability*, hal ini menunjukkan jika *absorptive capacity* tidak mencukupi, maka *Knowledge sharing* pada perusahaan akan kurang memiliki hubungan langsung dengan *innovation capability*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 355 yang berasal dari 170 perusahaan di taiwan yang terdiri dari perusahaan elektronik, asuransi keuangan dan industri kesehatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *Knowledge sharing* dan

innovation capability. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode pengukuran, yang mana penelitian ini menggunakan LISREL dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

2.1.5 Hubungan antara Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behaviour

1. Chang *et al.*, (2015)

Penelitian yang berjudul *Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry* bertujuan untuk menguji hubungan antara *Organizational commitment, knowledge sharing* dan *organizational citizenship behaviour*. Hasil dari penelitian ini adalah (1) OC memiliki hubungan positif dengan KS, hal itu menunjukkan jika di organisasi memiliki OCB yang lebih tinggi, maka akan berhubungan dengan nilai individu yang akan lebih bersedia untuk membagi pengetahuan mereka. (2) KS memiliki hubungan yang positif dengan OCB, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB. (3) OC memiliki hubungan positif OCB, hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki OCB pada level yang lebih tinggi akan cenderung untuk meningkatkan OCB pada setiap individunya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 428.

Persamaan penelitian ini Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian dan pengukuran yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang akan digunakan yaitu *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behaviour*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, dimana penelitian ini menggunakan SEM dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

2. Lin dan Hsiao (2014)

Penelitian yang berjudul *The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk menguji hubungan antara *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari penelitian ini adalah *Transformational Leadership* memiliki hubungan yang positif dengan *Knowledge Sharing* dan kepercayaan bawahan dalam manajemen. *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Kepercayaan pada manajer secara signifikan terkait dengan OCB. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 565 perawat yang berasal dari tiga rumah sakit daerah di Taiwan Utara.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian

kuantitatif dan variabel yang akan digunakan yaitu *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behaviour*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, dimana penelitian ini menggunakan *correlational analysis* dan *structural equation modeling* dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

3. Akturan *et al.*, (2015)

Penelitian yang berjudul *Determining The Effect of Knowledge Sharing, Teamworking and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors in Information Society* bertujuan untuk menguji efek *information sharing*, *teamworking* dan *transformational leadership* pada *organizational citizenship behaviors* yang berada di informasi masyarakat. Hasil dari penelitian ini adalah *Teamworking* mempengaruhi semua dimensi yang ada pada OCB kecuali *courtesy* dan *conscientiousness*. *Knowledge Sharing* mempengaruhi semua dimensi OCB kecuali *Civic Virtue* dan yang terakhir *Transformational leadership* mempengaruhi seluruh dimensi OCB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 300 personil yang berasal dari lembaga pendidikan yang berada di beberapa kota di turkey.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang akan digunakan yaitu *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behaviour*. Perbedaan antara penelitian ini

dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, dimana penelitian ini menggunakan SPSS 17.0 dan AMOS 18.0 dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS.

2.1.6 Hubungan Organizational Citizenship Behaviour dan Innovation Capability

1. Wuryanti dan Sulisty (2017)

Penelitian yang berjudul *Improving Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through Islamic Work Ethic and Knowledge Sharing* bertujuan untuk menguji beberapa faktor yang mempengaruhi OCB seperti *work satisfaction, knowledge sharing, dan Islamic work ethic*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* and *Organizational Citizenship Behaviour*. Adanya hubungan signifikan antara *Islamic Work Ethic* dan *innovation capability*. *Knowledge sharing* memiliki efek yang signifikan dengan *innovation Capability*. *Knowledge sharing* memiliki efek yang signifikan dengan OCB. Hasil terakhir juga menunjukkan adanya efek yang signifikan antara OCB dan *innovation Capability*. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai di birokrasi pemerintah yang terkait dengan pelayanan publik di Semarang yang terdiri dari 100 peserta. Sampel dipilih menggunakan metode *non-probability (not random) of purposive sampling method* berdasarkan pertimbangan mereka yang telah menjadi karyawan tetap dan telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian dan pengukuran yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan metode pengukuran yang akan menggunakan PLS. Selain itu, variabel yang digunakan yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Islamic Work Ethic*, *Knowledge Sharing* dan *innovation Capability*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian, yang mana penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan dan yang akan datang dilakukan di institusi perbankan syariah.

2. Yan dan Yan (2013)

Penelitian yang berjudul *Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study* bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *Leadership*, *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Innovation* pada bisnis skala kecil. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *relations oriented leader behavior* dan ketiga dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*. Terdapat hubungan positif antara *Helping* dan *Civic virtue* yang merupakan dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *innovation*. Namun, *sportmanship* yang merupakan salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *innovation*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 206 sample.

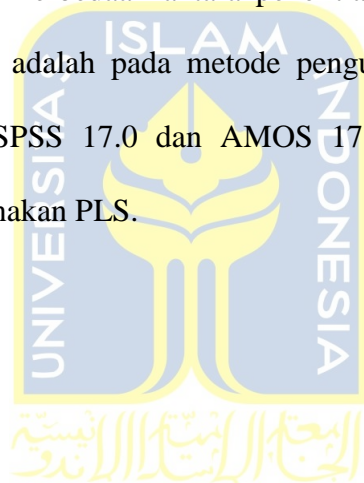
Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* dan *innovation*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, dimana penelitian ini menggunakan *Descriptive data (means and standard deviations)* dan *inter-correlations* dan penelitian yang akan datang menggunakan PLS.

3. Xu dan Chao (2014)

Penelitian yang berjudul *The Influence Path Analysis of OCB on Innovation Performance : Based on the Intermediary Role of Knowledge Management* bertujuan membangun model hubungan *OCB*, *Innovation Performance* dan *Knowledge Management*. Kemudian melakukan analisis empiris dengan mengambil perusahaan teknologi tinggi di Changchun sebagai obyek penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan H2 dan H5 diterima, yang mana hal ini menunjukkan bahwa *interpersonal promotion* yang merupakan salah satu dimensi dari *OCB* dapat meningkatkan *Innovation Performance* dan *Knowledge Management*. H4 diterima, karena *Working devotion* memiliki efek yang positif dalam meningkatkan aktivitas *Knowledge Management*. H6 diterima, hal ini menunjukkan *Organizational conscientiousness* dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas *Knowledge Management*. H7 diterima, menunjukkan *Knowledge Management* memberikan efek yang positif dalam meningkatkan *Innovation Performance*. H1 (*Work devotion*) dan H3

(*Organizational conscientiousness*) tidak mencapai level signifikan terhadap *Innovation Performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 93 yang melibatkan 14 *nationalized enterprises*, 49 *private enterprises*, 3 *joint ventures* dan 27 *stock enterprises*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* dan *innovation*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode pengukuran, dimana penelitian ini menggunakan SPSS 17.0 dan AMOS 17.0 dan penelitian yang akan datang menggunakan PLS.



Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
1	<p>Tufail et al., (2017) Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement</p> <p>Industri : Pendidikan</p> <p>Publisher : Springer Science + Business Media Dordrecht and The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS) 2016</p> <p>Alat analisis : SPSS 16.0</p> <p>Sampel : 218</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> (Ali, 1992)</p> <p>Dependen : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Podsakoff and Mackenzie, 1989)</p>	<p>IWE memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB</p>
2	<p>Murtaza et al., (2014) Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing</p> <p>Industri : Pendidikan</p> <p>Publisher : Journal of Business ethic DOI 10.1007/s10551-014-2396-0</p> <p>Alat analisis : descriptive statistics, zero-order Pearson correlations, reliabilities dan regresi</p> <p>Sampel : 215</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> (Ali, 1988)</p> <p>Dependen : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Podsakoff et al., 1990)</p>	<p>IWE memiliki efek yang positif terhadap OCB</p> <p>terdapat hubungan yang positif antara IWE dan KSBs. individu yang memiliki IWE tinggi cenderung lebih mendemonstrasikan <i>Citizenship Behaviour</i> dan KSBs</p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
3	<p>Ramalu dan Rashid (2016) Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behaviors: A Study Among Civil Servants In Malaysia</p> <p>Industri : Pemerintah</p> <p>Publisher : South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 11, Issue 2 (Dec.)</p> <p>Alat analisis : multiple linear regression analysis</p> <p>Sampel : 153 pegawai negeri sipil</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> (Ali, 1992)</p> <p>Dependen : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Podsakoff <i>et al.</i>, 1990)</p>	<p>terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Pada hasil sub hipotesis, IWE secara positif berhubungan dengan <i>Sportmanship, Civic Virtue, Altruism</i> dan <i>Courtesy</i>. Namun, Hasil pengujian sub hipotesis IWE tidak memiliki hubungan yang positif dengan <i>Conscientiousness</i></p>
4	<p>Awan dan Akram (2011) The Relationship Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role</p> <p>Industri : sektor publik</p> <p>Publisher : International Journal of Economics and Management Sciences Vol. 1, No. 8, 2012, pp. 34-48</p> <p>Alat analisis : SPSS 15.0</p> <p>Sampel : 102</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> (Ali, 1988)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> (Lee dan Choie, 2003)</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara <i>Islamic Work Ethic</i> dan <i>Innovation Capability</i></p> <p>Terdapat hubungan positif antara <i>Islamic Work Ethic</i> dan <i>Innovation Capability</i> ketika <i>Knowledge Sharing</i> menjadi variabel moderasi diantara kedua variabel tersebut</p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
5	<p>Kumar dan Rose (2010) Examining the Link Between Islamic Work ethic and Innovation Capability</p> <p>Industri : Pemerintah</p> <p>Publisher : Journal of Management Development Vol. 29 No. 1, 2010</p> <p>Alat analisis : SPSS 15</p> <p>Sampel : 472 karyawan</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> (Ali, 1988)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> (Lee dan Choie., 2003)</p>	<p>IWE sangat beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan kekuatan inovasi di sektor publik Malaysia semakin meningkat.</p> <p>IWE memiliki hubungan yang signifikan pada hubungan moderasi dan hubungan yang positif terhadap <i>Innovation Capability</i>.</p>
6	<p>Yesil <i>et al.</i>, (2012) An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace bertujuan untuk menguji hubungan antara Islamic Work Ethic (IWE), innovation capability dan firm performance</p> <p>Industri : berbagai industri</p> <p>Publisher : Journal of Economics and Behavioral Studies Vol. 4, No. 11, pp. 612-624, Nov 2012</p> <p>Alat analisis : SPSS</p> <p>Sampel : 96</p>	<p>Independen : <i>Islamic Work Ethic</i> Ali (1988)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> Lin (2007)</p>	<p>Terdapat hubungan yang positif antara IWE terhadap <i>firm innovation</i></p>
7	<p>Liao (2006) A learning organization perspective on knowledge sharing behavior and firm innovation</p> <p>Industri : manufaktur komputer</p> <p>Publisher : Human Systems Management 25 (2006) 227–236 227 IOS Press</p> <p>Alat analisis : LISREL 8.52</p> <p>Sampel : 254 karyawan</p>	<p>Independen : <i>knowledge sharing</i> (Bock dan Kim., 2002)</p> <p>Dependen : <i>firm innovation</i> (Calantone <i>et al.</i>, 2002)</p>	<p><i>Knowledge Sharing Behaviour</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>firm innovation</i></p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
8	<p>Kumar dan Rose (2012) The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability</p> <p>Industri : sektor publik</p> <p>Publisher : Emerald Group Publishing Limited, Cross Cultural Management Vol. 19 No. 2, 2012</p> <p>Alat analisis : <i>Statistical Package for Social Science and Analysis of Moment Structures</i></p> <p>Sampel : 472</p>	<p>Independen : <i>knowledge sharing</i> (Kim and Lee., 2006)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> (Lee dan Choie., 2003)</p>	<p><i>Knowledge sharing Capability (KSC)</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>innovation capability</i> dan <i>Islamic work ethic</i> terbukti menjadi peran moderasi dalam hubungan kedua variabel tersebut</p>
9	<p>Liao <i>et al.</i>, (2007) Knowledge sharing, absorptive capacity and innovation capability : an empirical study of Taiwan's knowledge intensive industries</p> <p>Industri : perusahaan elektronik, asuransi keuangan dan industri kesehatan</p> <p>Publisher : Journal of Information Science, 33 (3) 2007, pp. 340–359</p> <p>Alat analisis : LISREL</p> <p>Sampel : 355</p>	<p>Independen : <i>knowledge sharing</i> (Hooff dan Weenen., 2004)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> (Tasi <i>et al.</i>, 2001)</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>absorptive capacity</i> dan <i>innovation capability</i>.</p> <p><i>knowledge sharing</i> secara signifikan memengaruhi <i>absorptive capacity</i></p> <p>hasil terakhir menunjukkan bahwa <i>absorptive capacity</i> berperan sebagai variabel mediasi antara <i>Knowledge sharing</i> dan <i>innovation capability</i></p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
10	<p>Chang <i>et al.</i>, (2015) Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry</p> <p>Industri : semiconductor industry</p> <p>Publisher : Knowledge Management Research & Practice (2015) 13, 299–310</p> <p>Alat analisis : SEM</p> <p>Sampel : 428</p>	<p>Independen : <i>Knowledge Sharing</i> (Cheng & Li, 2001)</p> <p>Dependen : <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Farh <i>et al.</i> 1997)</p>	<p>KS memiliki hubungan yang positif dengan OCB, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB</p>
11	<p>Lin dan Hsiao (2014) The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior</p> <p>Industri : Rumah Sakit</p> <p>Publisher : International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 5, No. 3, June 2014</p> <p>Alat analisis : <i>correlational analysis</i> dan <i>structural equation modeling</i></p> <p>Sampel : 565</p>	<p>Independen : <i>Knowledge Sharing</i> (Hwang, 2002)</p> <p>Dependen : <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Farh <i>et al.</i>, 1997)</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> memiliki hubungan yang positif dengan OCB</p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
12	<p>Akturan <i>et al.</i>, (2015) Determining The Effect of Knowledge Sharing, Teamworking and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors in Information Society</p> <p>Industri : pendidikan</p> <p>Publisher : urnal of Global Strategic Management V. 9 N. 1 2015-June</p> <p>Alat analisis : SPSS 17.0</p> <p>Sampel : 300</p>	<p>Independen : <i>Knowledge Sharing</i> (Blanchard <i>et al.</i> 1995)</p> <p>Dependen : <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Podsakoff <i>et al.</i>,1990)</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> mempengaruhi semua dimensi OCB kecuali <i>Civic Virtue</i></p>
13	<p>Wuryanti dan Sulistya (2017) Improving Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through Islamic Work Ethic and Knowledge Sharing</p> <p>Industri : pemerintah</p> <p>Publisher : The International Journal of Organizational Innovation Vol 10 Num 2 October 2017</p> <p>Alat analisis : PLS</p> <p>Sampel : 100</p>	<p>Independen : <i>Organizational citizenship behaviour</i></p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i></p>	<p>Adanya hubungan signifikan antara <i>organizational citizenship behaviour</i> dan <i>innovation capability</i>.</p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
14	<p>Yan dan Yan (2013) Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study</p> <p>Industri : Bisnis skala kecil</p> <p>Publisher : Journal of Small Business & Entrepreneurship Vol. 26, No. 2, 183–199</p> <p>Alat analisis : Descriptive data (means and standard deviations) dan inter-correlations</p> <p>Sampel : 206</p>	<p>Independen : <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Podsakoff, 1997) (Coworkers, 1994)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> (Kickul dan Gundry 2002)</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara <i>Helping</i> dan <i>Civic virtue</i> yang merupakan dimensi dari <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap <i>innovation</i>.</p>
15	<p>Xu dan Chao (2014) The Influence Path Analysis of OCB on Innovation Performance : Based on the Intermediary Role of Knowledge Management</p> <p>Industri : Berbagai industri</p> <p>Publisher : International Conference on Management Science & Engineering 2014 978-1-4799-5376-9/14</p> <p>Alat analisis : 17.0 dan AMOS 17.0</p> <p>Sampel : 93</p>	<p>Independen : <i>Organizational citizenship behaviour</i> Farh (2004)</p> <p>Dependen : <i>Innovation Capability</i> Wang Zhi-wei(2010)</p>	<p><i>interpersonal promotion</i> yang merupakan salah satu dimensi dari OCB dapat meningkatkan <i>Innovation Performance</i> dan <i>Knowledge Management</i></p> <p><i>Work devotion</i> dan <i>Organizational conscientiousness</i> tidak mencapai level signifikan terhadap <i>Innovation Performance</i>.</p>

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Pengukur	Teori penelitian selanjutnya
<i>Islamic work ethic</i>	(Ali, 1988)		(Ali, 1992)
	(Ali, 1992)		
<i>Knowledge sharing</i>	(Hoof dan Weenen, 2004)	<i>Knowledge collecting, knowledge Donating</i>	(Hoof dan Weenen, 2004)
	(Chang dan Li, 2001)	<i>Sharing Individual Knowledge (SIK), 2. Sharing Learning Opportunitiy (SLO) , 3. Encouraging Learning Inotive (ELM)</i>	
	(Kim dan Lee, 2006)		
	(Cheng dan Li, 2001)		
	(Hwang, 2002)		
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Podsakoff <i>et al.</i> (1990)	Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue, Courtesy, Alturism	Podsakoff <i>et al.</i> (1990)
	(Farh <i>et al.</i> 1997)		
<i>Innovation capability</i>	(Tasi <i>et al.</i> 2001)	<i>Product innovation, process innovation, management innovation</i>	(Tasi <i>et al.</i> 2001)
	(Calantone <i>et al.</i> 2002)		
	(Lee dan Choie, 2003)		
	(Lin, 2007)		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Islamic Work Ethic

1. Definisi *Islamic Work Ethic*

Islamic Work Ethic (IWE) merupakan seperangkat nilai atau kepercayaan pada Quran dan Sunnah mengenai pekerjaan. *Islamic Work Ethic* memberikan pengaruh yang baik pada perilaku seseorang pada pekerjaannya karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif (Wuryanti dan Sulisty, 2017). Menurut (kumar dan Rose, 2010) IWE menekankan kerjasama dalam melakukan pekerjaan. IWE berorientasi pada pekerjaan, yang mana mengisyaratkan bahwa bekerja adalah hal yang utama dalam kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial seseorang (Ali, 1992). IWE melihat pekerjaan sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan status sosial, untuk memajukan kesejahteraan sosial dan menegaskan kembali keyakinan. Konsep ini berasal dari Al-Qur'an dan ucapan serta praktik Nabi Muhammad SAW. Sentralitas kerja dan perbuatan dalam pemikiran Islam secara ringkas dibahas dalam Al-Quran (Ali dan Owaihan, 2008)

Etika menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ilmu tentang apa yang baik dan buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Etika merupakan suatu kondisi dimana kita saling menghormati dan berlaku baik, yang mana disebut juga haya dalam terminologi islam Jalil *et*

al. (2010). Islam sendiri, selalu mengajarkan umatnya untuk selalu berlaku baik kepada sesama, seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 36.

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْأَجْنَبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَالابْنِ السَّبِيلِ وَمَا
مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya : Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri.

Rasulullah SAW, Bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik (ketekunan).” (HR Al Baihaqi). Oleh karena itu, umat muslim diperintahkan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam bekerja, etika merupakan salah satu hal yang harus selalu disertakan. Para pekerja hendaknya mampu meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan, yang mana tidak hanya sekedar mencari upah dan imbalan, namun tujuan utamanya adalah demi meendapatkan keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Karena etika bekerja yang selalu disertai ketakwaan adalah tuntunan islam. Etika bekerja yang baik adalah yang menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah serta tidak diperbolehkan menipu, merampas,

mengabaikan sesuatu dan semena mena. Pekerja harus selalu memperbaiki muamalahnya dan mengembangkan etika kerja sehingga dapat menjadi tradisi yang berprinsip pada agama (Al-Khayyath, 1994).

Hal-hal penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan menurut (Al-Khayyath, 1994) adalah :

- a. Keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap ini muncul karena adanya keimanan kepada Allah. Kesadaran ini membuat individu dalam bekerja menjadi lebih cermat dan bersungguh-sungguh karena mengharapkan ridha dari Allah SWT dan memiliki hubungan baik dengan relasinya.

Rasulullah SAW, Bersabda : “sebaik-baiknya pekerjaan adalah usaha seorang pekerja yang dilakukannya secara tulus.” (HR Ahmad bin Hambal)

- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.

Allah SWT berfirman :

عَلَيْكُمْ تَعْمَلُونَ بِمَا إِنِّي ۖ صَالِحًا وَاَعْمَلُوا الطَّيِّبَاتِ مِنْ كُلِّ الرُّسُلِ أَيُّهَا يَا

Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Al Mu'minuun 51).

Selain itu, Rasulullah SAW, Bersabda : “ Mencari yang halal adalah wajib bagi setiap muslim” (HR Ath Thabrani)

- c. Dilarang memforsir seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam bekerja. Segala sesuatu yang digunakan dalam mendukung pekerjaan harus digunakan sewajarnya dan tidak berlebihan.

Rasulullah SAW, Bersabda : “Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu”

Lalu diriwayatkan oleh Ibnul Hakim dalam sejarah masa hidup Umar Bin Abdul Aziz r.a. bahwa beliau mengirim surat kepada pemilik hewan yang dipergunakan sebagai angkutan, yang berisi larangan pemberian beban yang berat dan perlubangan bagian bawah kakinya. Kepada pekerjanya di mesir beliau juga mengirim surat yang sisinya “Aku mendengar kabar bahwa di Mesir ada unta angkutan yang membawa beban seberat 1.000 Rithl, maka setelah kedatangan surat ini, aku tidak tahu lagi apakah masih ada yang akan membebaninya lebih dari 600 rithl.”

- d. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, seperti memeras bahan minuman keras, pencatatan riba, pelayan bar dan bekerja dengan penguasa yang memerintahkan untuk berbuat suatu kejahatan. Rasulullah SAW bersabda : “Tidak ada ketaatan terhadap makhluk untuk mendurhakai sang pencipta.” (HR Ahmad bin Hambal dalam Musnad-nya, dan Hakim dalam Al- Mustadraknya, kategori haduts shahih)

- e. Kuat dan dapat dipercaya.

Allah SWT berfirman :

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتُ مِنْ خَيْرِ مَنْ ۖ اسْتَأْجَرُهُ أَبَتِ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al Qasas 26)

- f. Profesionalisme. pekerja harus memiliki kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsipnya (keahlian) Umar r.a. pernah memperkerjakan seseorang, dan beliau memilih dari mereka orang-orang yang profesional dalam bidangnya.

2. Nilai Kerja Dalam Islam

Dalam tradisi islam, kerja dinilai sebagai sesuatu yang paling tinggi dan di lingkungan birokrasi pemerintah dan politik, kerja masuk dalam kategori profesi yang sulit. Berkaitan dengan hal ini dikategorikan dalam level pemerintahan dalam arti luas dan para birokrat negara diberbagai wilayah, besar ataupun kecil. Dalam kaitan ini, pekerja yang dimaksud adalah para penguasa. Istilah kerja juga digunakan untuk menunjuk orang yang bekerja dalam masalah sosial seperti pengelola uang zakat dan shadaqah. Dalam Al Quran Allah menyebut Al Amilin dalam Surah At Taubah ayat 60 :

وَفِي قُلُوبِهِمْ وَالْمَوْلَفَةِ عَلَيْهَا وَالْعَامِلِينَ وَالْمَسَاكِينَ لِلْفُقَرَاءِ الصَّدَقَاتُ إِنَّمَا
وَاللَّهُ ۖ اللَّهُ مِنْ فَرِيضَةٍ ۖ السَّبِيلِ وَابْنِ اللَّهِ سَبِيلِ وَفِي وَالْعَارِمِينَ الرِّقَابِ
حَكِيمٌ عَلِيمٌ

“Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.”

Rasulullah SAW juga memberkahi kerja dan mengangkat nilai positif kerja. Rasulullah SAW bersabda :

“Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah” *(HR Ahmad)*.

Dalam penelitian Ali (2005) mengategorikan perkataan yang berhubungan dengan pekerjaan Nabi Muhammad, terdapat 11 item :

- a. **Mengejar bisnis yang sah.** Nabi Muhammad secara eksplisit menginstruksikan para pengikut bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras diakui dan diberi penghargaan. Nabi Muhammad menyatakan, " Menyembah memiliki tujuh puluh jalan; yang terbaik dari mereka adalah keterlibatan dalam kehidupan yang diperoleh dengan jujur '. Artinya, kerja adalah bentuk pemujaan terbaik. Dia mengangkat orang dan pekerjaan mereka ke peringkat tertinggi jika perbuatan mereka menguntungkan orang-orang: " Karya

terbaik adalah karya yang menghasilkan manfaat " dan " Yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain '.

- b. **Kekayaan harus diperoleh.** Dalam iman Islam, diakui bahwa orang memiliki kapasitas yang berbeda. Kapasitas dan peluang yang ada memungkinkan mereka untuk memperoleh kekayaan. Mengejar kegiatan ekonomi, harus didasarkan pada landasan moral dan benar. Allah SWT berfirman pada surat An-Nisa ayat 29-32 :

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha penyayang kepadamu, dan barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka, yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. Jika kamu menjauhi dosa-dosa besar di antara dosa-dosa yang dilarang kamu mengerjakannya, niscaya Kami hapus kesalahan-kesalahanmu (dosa-dosamu yang kecil) dan Kami masukkan kamu ke tempat yang mulia (surga). Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

- c. **Kualitas kerja.** Orang-orang Arab pra-Islam kurang disiplin dan komitmen mereka sebagian besar berkisar di sekitar kelompok utama. Nabi Muhammad SAW memahami fakta ini sebagai negarawan dan reformis dan dia berusaha mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanannya pada disiplin dan komitmen dimaksudkan tidak hanya untuk menyoroti esensi kerja, tetapi juga untuk menarik hubungan antara iman dan kerja dan akhirnya mengarahkan komunitas Muslim untuk menjadi entitas yang layak secara ekonomi dan politik. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad menegaskan, "Allah SWT memberkati seseorang yang menyempurnakan keterampilannya (melakukan pekerjaan dengan benar) dan " Allah SWT mencintai seseorang yang belajar secara tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar."
- d. **Upah.** Nabi Muhammad SAW memerintahkan umat Islam untuk adil dan adil dan cepat dalam memberi kompensasi kepada pekerja. Nabi Muhammad SAW menyatakan, "Orang harus memberikan upahnya kepada pekerja sebelum keringatnya mengering (harus diberikan tepat waktu) dan upah Anda harus didasarkan pada upaya dan pengeluaran Anda." Artinya, pembayaran upah harus tepat waktu, adil, dan memadai.
- e. **Ketergantungan pada diri sendiri.** Salah satu fungsi pekerjaan yang paling penting adalah bahwa ia menopang kepercayaan diri dan

kemandirian. Nabi Muhammad SAW menyatakan, "Tidak seorang pun makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang ia makan dari pekerjaan tangannya " dan " Tidak ada penghasilan yang lebih besar daripada usaha sendiri."


- f. **Monopoli.** Dalam Islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, keuntungan yang melanggar hukum dan menjamin ketidaksetaraan. Nabi Muhammad SAW melarangnya dan menyatakan, "Pemasok diberkati dan monopoli dikutuk" dan "siapa pun yang memegang komoditas, adalah orang berdosa."
- g. **Suap.** Seperti monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad SAW menyatakan, " Allah SWT mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap."
- h. **Perbuatan dan niat.** Ini merupakan pilar penting dalam EKI. Mereka dengan jelas membedakan EKI dari etika kerja dari agama lain. Salah satu asumsi mendasar dalam Islam adalah bahwa niat daripada hasil adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dalam hal bermanfaat bagi masyarakat. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum. Nabi Muhammad menyatakan, " Allah SWT tidak melihat hal-hal Anda [bentuk atau bentuk] dan kekayaan, melainkan Allah SWT menguji niat dan tindakan Anda '.

- i. **Transparansi.** Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus berlandaskan pada etika dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Dilaporkan bahwa Nabi Muhammad SAW pernah memeriksa tempat sampah untuk kurma dan menemukan bahwa barang-barang yang tidak bagus disembunyikan di bawah tanggal yang baru. Nabi memerintahkan pedagang untuk membedakan antara kualitas tanggal yang mengatakan, "Dia yang menipu kita bukanlah salah satu dari kita" dan jika pembeli dan penjual "menyembunyikan dan berbohong, berkat transaksi mereka akan dilenyapkan". Pepatahnya "Mereka yang menyatakan hal-hal secara terus terang, tidak akan mengarah pada satu sama pemusnahan lain" mendasari pentingnya transparansi dalam setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan dan mengurangi masalah di pasar.
- j. **Keserakahan.** Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad SAW dalam perjuangannya melawan elit Mekah secara konsisten dan tanpa lelah mengkritik keserakahan mereka. Nabi Muhammad SAW menyatakan "Sadar akan keserakahan; itu adalah kemiskinan hidup" dan "Dua kualitas tidak ditemukan dalam diri penganut agama: keserakahan dan imoralitas."
- k. **Kemurahan hati.** Kemurahan hati adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan bahwa "Tidak ada yang lebih buruk

dari keserakahan.” Nabi Muhammad SAW menyatakan, " Orang yang murah hati itu paling dekat dengan Tuhan, surga, orang-orang, dan jauh dari Neraka, Dia yang menghilangkan kesusahan, Allah SWT memberkati di dunia ini dan akhirat."

3. Pengukuran *Islamic Work Ethic*

Terdapat beberapa pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *islamic work ethic*. Ali (1992) mengukur *Islamic Work Ethic* menggunakan 17 item yaitu :

- 
1. Kemalasan adalah sifat yang buruk
 2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
 3. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
 4. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat
 5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
 6. Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya
 7. Bekerja bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial
 8. Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja
 9. Waktu luang yang lebih banyak merupakan hal yang baik untuk bermasyarakat

10. Hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong
11. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak)
12. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi
13. Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup
14. Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri
15. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi *deadline* di tempat Kerja
16. Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
17. Nilai dari bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya


Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) mengukur *islamic work ethic* menggunakan 21 *item* yaitu :

1. Nilai kerja berasal dari niat
2. Saya sangat akurat dalam menggunakan peralatan administrasi, karena saya pikir mereka menyeter kepada saya
3. Hasil suatu tindakan lebih penting daripada niatnya
4. Berusaha menjadi adil dan jujur tidak berarti, karena orang-orang diciptakan untuk pekerjaan yang berbeda-beda
5. Distribusi pekerjaan yang adil dan jujur adalah motto individu yang malas

6. Mereka yang mendapatkan kekayaan melalui pekerjaan, lebih terhormat daripada mereka yang mendapatkan kekayaan melalui warisan
7. Orang yang tidak bekerja bukan orang yang berguna bagi masyarakat
8. Menjual obat-obatan dan mabuk-mabukan merupakan tindakan yang tidak pantas dan membuat kerugian untuk orang lain.
9. Mengenai rekan kerja saya, saya mempertimbangkan niat mereka dalam pekerjaan mereka bahkan jika pekerjaan mereka memiliki konsekuensi buruk untuk saya
10. Mempertimbangkan keadilan dalam melayani pelanggan adalah salah satu karakteristik terpenting staf yang baik
11. Saya lebih suka bekerja dengan penghasilan rendah dan tanggung jawab daripada bekerja dengan penghasilan dan tanggung jawab lebih tinggi
12. aya pikir membuang-buang waktu di kantor adalah semacam pengkhianatan dalam deposito
13. Tanggung jawab resmi orang di kantor, adalah semacam setoran
14. Di kantor, saya tidak bekerja sama dengan yang lain dan umumnya saya melakukan tugas saya sendiri
15. Menjadi pedagang lebih baik daripada menjadi pemilik pabrik
16. Kerugian dan manfaat dari tindakan ekonomi kita terhadap orang lain dalam masyarakat tidak penting

17. Mempertimbangkan kerja sama dan kolaborasi di kantor-kantor Iran, hanya menjelaskan pekerjaan
18. Kerja sama dan kolaborasi adalah salah satu prinsip terpenting dalam pekerjaan
19. Masyarakat dibuat oleh pengusaha dan bukan pemilik pabrik
20. Di masa lalu mempertimbangkan Halal dan Haram adalah mungkin tetapi sekarang tidak mungkin
21. Tidak ada kesalahan dalam memperoleh beberapa hal melalui pendapatan yang didapat dari riba

Abbas (1995) dalam Wuryanti dan Sulistyia (2017) mengukur *islamic work ethic* menggunakan 4 indikator yaitu :

- 
1. Dedikasi
 2. Bekerja dengan baik
 3. Bekerja dengan kreatif
 4. Kerja sama

Pengukuran variabel *islamic work ethic* dalam penelitian yang akan dilakukan akan mengacu pada Ali (1992).

2.2.2 Organizational Citizenship Behaviour

1. Definisi *Organizational Citizenship Behaviour*

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal dan secara agregat mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi (Organ, 1988). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga diartikan sebagai pekerjaan sukarela yang tidak termasuk dalam sistem insentif resmi dalam organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi dan keefektivanya (Febles, 2005 dalam Wuryanti dan Sulistya 2017). OCB juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya, karyawan melakukan suatu pekerjaan yang diluar dari deskripsi pekerjaan mereka secara sukarela dan tidak ada insentif resmi dari organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh (Niehoff dan Moorman, 1993) bahwa OCB terkait dengan peran tambahan sebagai perilaku sukarela yang diikuti individu karena pilihan mereka sendiri, dimana jauh dari sistem insentif resmi organisasi. OCB merupakan rasa memiliki perusahaan dan bertanggung jawab dalam meningkatkan dan menjaga kinerja organisasi melalui aksi positif diluar peran formal sebagai karyawan (Wuryanti dan Sulistya, 2017).

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Organ, 1988 dalam Podsakoff *et al.* 1990) terdapat lima dimensi dalam *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu :

- a. Altruism (Ketidakegoisan) : Perilaku tidak mengikat ditujukan untuk membantu karyawan lain dengan tugas terkait organisasi. Dimensi ini mengarah kepadaperilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggungjawabnya
- b. Conscientiousness (Sifat berhati-hati) : Perilaku sukarela pada karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perlaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai
- c. Sportsmanship (Sikap sportif) : Perilaku yang mentoleransi situasi yang tidak nyaman atau tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengeluh
- d. Courtesy (Kesopanan) : Perilaku sukarela individu yang ditujukan untuk mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan oranglain. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai pada sesama pegawai.
- e. Civic Virtue (Moral kemasyarakatan) : Perilaku individu yang mengindikasikan seseorang bertanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat atau peduli dengan kehidupan perusahaan.

Menurut (Farh *et al*, 1997 dalam Chang *et al.*, 2015) *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki 5 dimensi yaitu :

- a. *Identification with the organization* (IDO) : menyebarkan berita perusahaan yang positif, mempertahankan reputasi perusahaan, menciptakan saran untuk perbaikan

- b. *Altruism towards colleagues* (ALC) : membantu karyawan lain dengan tugas terkait organisasi
- c. *Conscientiousness* (CON) : perilaku diskresioner pada karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang ditargetkan perusahaan
- d. *Interpersonal harmony* (ITH) : perilaku diskresioner pada karyawan unntuk menghindari mengejar kekuatan pribadi dan memperolehnya dengan merugikan orang lain dan organisasi.
- e. *Protecting organizational resources* (POR) : perilaku diskresioner untuk menghindari perilaku negatif yang menyalahgunakan kebijakan dan sumber daya perusahaan untuk penggunaan pribadi.

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut (Podsakoff *et al.*, 2000) OCB memiliki pengaruh dapat meningkatkan efektivitas organisasi

penjelasan dari manfaat tersebut sebagai berikut :

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang membantu dalam penyelesaian tugas rekan kerjanya sehingga penyelesaiannya dapat menjadi lebih cepat akan menjadi karyawan yang lebih produktif dan dengan berjalanya waktu perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan dapat membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja kelompok.

b. Meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menampilkan *civic virtue*, dapat membantu manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan dan dapat menghindari konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen

c. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif

Jika karyawan saling membantu dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, manajer dapat lebih fokus untuk mengerjakan tugas-tugas produktif seperti perencanaan. Karyawan yang menunjukkan sikap *consentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka dan manajer dapat menggunakan waktu untuk pekerjaan yang lebih penting. Karyawan yang membantu dalam pelatihan dan orientasi karyawan baru dapat mengurangi kebutuhan sumber daya dalam kegiatan tersebut. Jika karyawan menunjukkan sportifitas, dapat membebaskan manajer menghabiskan banyak waktu untuk keluhan kecil.

d. Membantu mengkoordinasikan kegiatan baik di dalam dan di seluruh kelompok kerja

Menunjukkan *civic virtue* dengan secara sukarela menghadiri dan aktif berpartisipasi dalam pertemuan unit kerja yang mana akan membantu koordinasi upaya diantara anggota tim, sehingga berpotensi

meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menunjukkan sopan santun dengan anggota tim lain atau anggota fungsional lainnya dalam organisasi, mengurangi kemungkinan timbulnya masalah yang akan memakan waktu dan usaha untuk menyelesaikannya.

- e. Memperkuat kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Helping Behaviour dapat meningkatkan semangat kerja, kekompakan kelompok dan rasa memiliki kepada tim. Semua hal yang memungkinkan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang lebih baik. Memberikan contoh pada karyawan dengan menampilkan perilaku yang sportif misalnya tidak mengeluhkan permasalahan kecil, sehingga dapat menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.

- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja dan yang memiliki beban kerja cukup berat dapat meningkatkan stabilitas dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat *consientinous* cenderung akan mempertahankan tingkat kinerjanya secara konsisten.

- g. Memungkinkan perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah

Karyawan yang berhubungan dekat dengan sukarelawan yang memberikan informasi pasar mengenai perubahan pada lingkungan dan membuat saran-saran bagaimana cara untuk memberikan respon terhadap mereka. Karyawan yang hadir dan aktif berpartisipasi pada

pertemuan-pertemuan dapat membantu penyebaran informasi pada organisasi, dengan demikian akan meningkatkan daya tanggapnya. Karyawan yang menunjukkan *sportmanship*, dengan menunjukkan keinginan untuk mengambil tanggung jawab baru atau mempelajari keahlian baru, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.

4. Pengukuran *Organizational Citizenship Behaviour*

Terdapat beberapa pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behaviour* (OCB), Podsakoff *et al.* (1990) mengukur OCB dengan 24 items yaitu :

1. Conscientiousness (Sifat berhati-hati)
 - a. Kehadiran di tempat kerja diatas standar
 - b. Tidak mengambil istirahat ekstra
 - c. Mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walau tidak ada yang melihat
 - d. Saya termasuk karyawan yang paling teliti
 - e. Melakukan pekerjaan dengan jujur karena akan mendapat pembayaran yang jujur / sesuai
2. Sportsmanship (Sikap sportif)
 - a. Memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele
 - b. Selalu berfokus pada sesuatu yang salah, daripada melihat sisi positifnya

- c. Cenderung membuat masalah kecil menjadi sebuah masalah yang serius
 - d. Selalu mencari – cari kesalahan dari hal – hal yang dilakukan atau diterapkan organisasi
 - e. Membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar
3. Civic Virtue (Moral kemasyarakatan)
- a. Menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting
 - b. Mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan
 - c. Terus mengikuti perubahan dalam organisasi
 - d. Membaca dan mengikuti pengumuman dan memo organisasi, dan sebagainya
4. Courtesy (Kesopanan)
- a. Mengambil langkah untuk mencegah adanya masalah dengan pekerja lain
 - b. Menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan mempengaruhi pekerjaan orang lain
 - c. Tidak menyalah gunakan hak – hak orang lain
 - d. Berusaha untuk menghindari membuat masalah dengan rekan kerja
 - e. Mempertimbangkan dampak dari tindakan yang kita lakukan terhadap rekan kerja
5. Altruism (Ketidakegoisan)
- a. Membantu pekerja lain yang sedang absen

- b. Membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja berat
- c. Membantu mengarahkan pekerja baru walau tidak dibutuhkan
- d. Dengan senang hati membantu pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan
- e. Selalu siap untuk memberikan bantuan kepada pekerja di sekitar saya

Farh et al (1997) mengukur *organizational citizenship behaviour*

(OCB) menggunakan 21 item yaitu :

1. *Identification with the company* (Identifikasi dengan perusahaan)
 - a. Bersedia untuk berdiri untuk melindungi reputasi perusahaan
 - b. Berseia memberikan informasi kepada orang luar mengenai kabar baik tentang perusahaan dan mengklarifikasi kesalahpahaman mereka.
 - c. Memberikan saran-saran konstruktif yang dapat meningkatkan operasi perusahaan.
 - d. Aktif menghadiri rapat perusahaan
2. *Altruism toward colleagues* (Ketidakegoisan terhadap rekan kerja)
 - a. Bersedia membantu karyawan baru untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja.
 - b. Bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah terkait pekerjaan
 - c. Bersedia membantu tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan

- d. Bersedia berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati)
- a. Mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi dan tidak ada bukti yang dapat dilacak.
 - b. Mengambil pekerjaan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan
 - c. Tidak keberatan menerima tugas atau tantangan baru
 - d. Berusaha keras belajar sendiri untuk meningkatkan kualitas hasil kerja
 - e. Sering tiba lebih awal dan mulai bekerja dengan segera
4. *Interpersonal harmony* (Harmoni interpersonal)
- a. Menggunakan taktik terlarang untuk mencari pengaruh dan keuntungan pribadi dengan efek berbahaya pada keharmonisan interpersonal dalam organisasi.
 - b. Menggunakan kekuatan posisi untuk mengejar keuntungan pribadi yang egois.
 - c. Mengambil kredit, menghindari kesalahan, dan berjuang keras untuk keuntungan pribadi
 - d. Sering berbicara buruk tentang penyelia atau kolega di belakang mereka
5. *Protecting company resources* (Melindungi sumber daya perusahaan)

- a. Melakukan bisnis pribadi di waktu perusahaan
(Memperdagangkan saham, berbelanja, pergi ke toko pangkas rambut)
- b. Menggunakan sumber daya perusahaan untuk melakukan bisnis pribadi (Telepon perusahaan, mesin fotokopi, komputer, dan mobil)
- c. Menganggap cuti sakit sebagai manfaat dan membuat alasan untuk mengambil cuti sakit

Wuryanti dan Sulistya (2017) mengukur OCB menggunakan 4 indikator yaitu :

1. Bersedia membantu pekerjaan untuk orang lain
2. Membantu orang lain ketika menemukan masalah
3. Tidak pernah mengeluh
4. Mengikuti perubahan

Pengukuran variabel *organizational citizenship behaviour* dalam penelitian yang akan dilakukan akan mengacu pada Podsakoff *et al.*, (1990)

2.2.3 Knowledge Sharing

1. Definisi *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing menurut Wuryanti dan Sulistya (2017) adalah proses menangkap, mengatur, menggunakan kembali dan mentransfer

pengalaman-pengalaman berdasarkan pengetahuan pada organisasi dan membuat hal tersebut tersedia bagi mereka yang berada di organisasi. Selain itu, *Knowledge sharing* juga didefinisikan sebagai praktik-praktik pertukaran dan menyebarluaskan ide, pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain untuk memastikan bahwa pengetahuan berlanjut dan terpelihara dalam bisnis (Razak *et al.* 2016). Kegiatan *knowledge sharing*, bergantung pada interaksi dan komunikasi antara individu dan unit bisnis (Liao, 2006). Faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari kegiatan *knowledge Sharing* tergantung pada jumlah dan kualitas interaksi antara karyawan, kemauan dan kemampuan menggunakan pengetahuan (Lagerstromand dan Andersson, 2003 dalam Liao, 2006). Kinerja di berbagai bagian organisasi dapat meningkat ketika orang menyampaikan informasi, praktik yang efektif, wawasan, pengalaman, preferensi, pelajaran yang dipelajari, serta pengertian umum dan tidak umum (Liao *et al.*, 2007).

Kegiatan *knowledge sharing* akan menciptakan perasaan bahagia karena bisa berbagi dan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, seperti yang dijelaskan oleh Razak *et al.*, (2016) dalam konteks *knowledge Sharing*, kenikmatan dalam berbagi apa yang dimiliki individu kepada orang lain memberikan kebahagiaan dan kesenangan saat memecahkan masalah, membuat keputusan dan meningkatkan kinerja kerja mereka di tempat kerja. Dalam organisasi, *knowledge sharing* harus dapat dilakukan oleh seluruh individu yang berada dalam organisasi.

Knowledge sharing bisa dilakukan oleh sesama individu yang berada dalam organisasi, individu dengan kepala departemen dan seterusnya (Tung, 2018). *Knowledge sharing* merupakan hal yang penting karena berupa transformasi pengetahuan dari individu kepada kelompok atau perusahaan sehingga dapat menjadi pasar pembentukan proses, produk dan jasa (Schwartz, 2006 dalam Tung, 2018). Selain itu, *knowledge sharing* juga dapat menghasilkan pengetahuan yang baru (Hoof dan Ridder, 2004 dalam Tung, 2018).

2. *Knowledge Management*

Menurut Harvard College (2001) yang dikutip didalam buku Tung (2018) manajemen pengetahuan adalah manajemen/pengelolaan terhadap sejumlah proses secara bermakna dan terarah dalam rangka mencerna informasi yang telah dimiliki perusahaan dalam rangka mencari apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu diperusahaan tersebut, untuk kemudian memfasilitasinya agar mudah diakses dan selalu tersedia ketika dibutuhkan. Menurut Tung (2018) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan rangkaian siklus kegiatan yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, mencipta, membagikan, menstrukturkan, menggunakan dan mengaudit pengetahuan sebagai aset intelektual yang berguna sebagai tujuan organisasi.

a. Tujuan Manajemen Pengetahuan

- Menjaga agar pengetahuan tidak hilang bila terjadi transisi atau pengunduran diri anggota organisasi

- Memperkecil adanya kemungkinan data hilang
- Mengidentifikasi area kritis sumber pengetahuan sehingga perusahaan tahu apa yang mereka tahu, meskipun anggota tertentu telah pergi
- Membangun alat dan metode agar dapat menangkap dan menyimpan pengetahuan.

3. Karakteristik Pengetahuan

Menurut Tung (2018) pengetahuan dipandang sebagai komoditas atau aset intelektual yang dimiliki oleh organisasi. Pengetahuan merupakan bagian dari komoditas sehingga dapat memberikan definisi akan sifat dan karakteristik pengetahuan yang digunakan. Karakteristik pengetahuan yang dapat dijadikan komoditas sebagai berikut :

- Dapat digunakan tanpa pernah menghabiskan pengetahuan itu sendiri
- Perpindahan pengetahuan tidak akan menghilangkan pengetahuan itu
- Pengetahuan itu berlimpah, tetapi kemampuan kita menggunakannya terbatas
- Pengetahuan yang berharga akan hilang bila kita tidak menggunakannya
- Pengetahuan harus terus dikembangkan bagi perkembangan organisasi

4. *Tacit dan Explicit Knowledge*

Pengetahuan dibagi menjadi dua kategori, yaitu *tacit* dan *explicit* knowledge (Polanyi, 1966 dalam Bartol *et al.*, 2002).

- Tacit knowledge*

Tacit knowledge adalah *personal know-how* yang merupakan pengetahuan yang berada dalam domain subjektif, kognitif, pengalaman, perasaan dan sulit diungkapkan (Tung, 2018). *Tacit knowledge* merupakan tipe yang sulit untuk diungkapkan dengan kata-kata dan mengkodifikasinya karena berada didalam lubuk hati seseorang (Faizuniah dan Aizzat, 2009 dalam Razak *et al.*, 2016). *Tacit Knowledge* bersifat subjektif, konteks spesifik, sulit untuk ditangkap, diekspresikan dan dikomunikasikan baik secara verbal maupun visual (Razak *et al.*, 2016).

Ciri – ciri *explicit knowledge* menurut (Tung, 2018) sebagai berikut :

- Bersifat personal dan diperoleh dari mengalami, merasakan, melakukan dan memahami pengalaman tersebut melalui percakapan yang dicerna di otak kita.
- Sulit untuk dikomunikasikan, dibagikan dan diformalisasikan kepada orang lain karena sulit diekspresikan dan dikatakan.
- Dapat dipindahkan secara efektif dari orang ke orang melalui berbagi cerita atau pengalaman dan dapat ditransfer melalui percakapan kita ke orang lain.

b. *Explicit knowledge*

Explicit knowledge adalah pengetahuan yang tertulis, tercatat, teratur, objektif, rasional dan teknis (Tung, 2018). *Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang sistematis dan mudah untuk

dikomunikasikan, baik dalam bentuk *hard data* atau prosedur yang terkodifikasi (Pan dan Scarborough, 1999 dalam Razak *et al.*, 2016).

Ciri – ciri *explicit knowledge* menurut (Tung, 2018) sebagai berikut :

- Terkumpul dan diterjemahkan ke dalam bentuk dokumentasi sehingga lebih mudah dipahami dan disebarluaskan
- Bersifat formal, sistematis dan mudah di transfer atau dibagikan kepada orang lain dalam bentuk dokumentasi (prosedur, peraturan, buku, artikel dan jurnal) karena pada umumnya bersifat teori yang dapat didokumentasikan
- Mudah merembes (*Leaky knowledge*) karena sangat mudah untuk dituliskan atau didokumentasikan.

5. Faktor – faktor Penunjang dalam Proses *Knowledge Sharing*

Faktor – faktor yang dapat menunjang proses berbagi pengetahuan menurut Tung (2018) dijelaskan sebagai berikut :

a. Teknologi

Teknologi membuat proses berbagi pengetahuan menjadi lebih mudah, cepat, singkat dan seketika. Namun, transfer teknologi masih membutuhkan interaksi yang tinggi antar individu didalam perusahaan. Teknologi yang berupa basis data akan memberikan kemudahan yang mencakup persepsi akan pengetahuan terhadap komitmen suatu proyek yang dilakukan karyawan sebelumnya. Teknologi memungkinkan

penyediaan akses ke pengetahuan secara spesifik berdasarkan hierarki jabatan individu pada organisasi.

b. Budaya

Sebagai *learning organization*, organisasi perlu membangun budaya *sharing of knowledge* dan *transfer of knowledge* karena berbagi pengetahuan merupakan hal yang penting. Beberapa perusahaan konsultan sudah menerapkan sistem insentif untuk staf yang mau bersedia untuk berbagi pengetahuan.

c. Manajemen

Dukungan manajemen yang berupa struktur dan sumber daya manusia yang secara khusus menangani manajemen pengetahuan menjadi hal yang penting. Persepsi karyawan terhadap budaya berbagi pengetahuan berkorelasi dengan faktor keorganisasian yaitu dukungan manajemen sebagai fasilitator dalam pembagian informasi (Connelly, 2003 dalam Tung, 2018)

d. Pengukuran

Pengukuran terhadap proses berbagi pengetahuan memungkinkan proses tersebut dapat diamati dan dievaluasi. Konsekuensinya, pelaksanaan program berbagi pengetahuan membutuhkan insentif agar dapat terlaksana. Dua pengukuran yang dilakukan yaitu mengidentifikasi pengalaman praktis dan mengukur efek dari transfer pengalaman praktis tersebut.

e. Proses transfer berbagi pengetahuan

Transfer pengetahuan merupakan kegiatan memindahkan pengetahuan eksplisit atau tacit antara penerima dan sumber pengetahuan. Penerima akan menerima dan menerapkan pengetahuan yang telah disediakan oleh sumber pengetahuan.

6. Faktor – faktor Penentu Sikap Berbagi Pengetahuan

Faktor – faktor penentu sikap berbagi pengetahuan menurut Tung (2018) dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor Personal

- Motifasi ekstrinsik

Motivasi merupakan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja dengan gigit dan mau bekerja sama. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dapat memuaskan seseorang dan berasal dari luar seperti sumber finansial dan nonfinansial

- Kemampuan menyerap

Kemampuan atau kapasitas perusahaan dalam menyerap pengetahuan. Kemampuan tersebut mencakup mengidentifikasi, mengasilimilasi dan mengeksploitasi pengetahuan dari lingkungan eksternal lalu mengimplementasikanya.

- Karyawan media komunikasi

Organisasi dapat berbagi pengetahuan melalui beberapa saluran media komunikasi yang dapat menghubungkan

karyawan satu dengan lainnya. Oleh karena itu, ketersediaan media dan saluran komunikasi sangat mempengaruhi.

- *Sense of self-worth*

Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri, yang berupa menghargai kelebihan dan potensi diri yang ada dan menerima kekurangan. *Sense of self-worth* akan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap dirinya atas kemampuan yang dimiliki (konsep diri, fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan prestasi) semua itu akan mempengaruhi penerimaan dirinya terhadap pengetahuan

- *In role behaviour*

Sikap karyawan dalam pekerjaannya merupakan peran perilaku individu yang berkaitan dengan jabatan atau status. Anggota organisasi dalam institusinya akan melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- Sikap berbagi pengetahuan

Sikap berbagi pengetahuan ditandai dengan perilaku individu dalam membagi pengetahuan yang diperoleh dengan anggota lain dalam organisasi (Ryu dan han, 2003 dalam Tung, 2018)

7. Dimensi *Knowledge Sharing*

Dimensi *knowledge sharing* menurut Hoof dan Weenen (2004) adalah :

a. *Knowledge Donating*

Knowledge Donating adalah perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang lain.

b. *Knowledge Collecting*

Knowledge Collecting adalah perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lain mengenai modal intelektual yang dimiliki.

8. Pengukuran *Knowledge Sharing*

Terdapat beberapa pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing*. Chang dan Li (2001) dalam Chang *et al.*, (2015) mengukur *knowledge sharing* menggunakan 3 indikator yaitu :

1. *Sharing Individual Knowledge* (SIK) dengan item :

- a. Saya bersedia untuk menceritakan mengenai pengetahuan dan pengalaman saya secara aktif kepada orang lain.
- b. Saya bersedia memberikan pendapat saya sebanyak mungkin dalam menghadiri rapat atau diskusi.
- c. Ketika rekan kerja mengalami masalah, saya mungkin akan menjawab semua permasalahan mereka
- d. Saat menulis dokumen atau laporan, saya bersedia mencatat apa yang saya tahu dan memberikanya kepada orang lain.
- e. Saya sangat bersedia membuat demonstrasi dalam hal-hal yang tidak dapat dijelaskan untuk rekan kerja.

2. *Sharing Learning Opportunity* (SLO) dengan item :

- a. Ketika rekan-rekan saya membutuhkan catatan, dokumen dan data, saya bersedia berbagi dengan mereka.
 - b. Ketika saya gagal membantu rekan kerja saya untuk memecahkan masalah mereka, maka saya akan memandu mereka untuk mencari bantuan lain.
3. *Encouraging Learning Inotive* (ELM) dengan item :
- a. Saya ingin mendorong rekan kerja saya untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru.
 - b. Ketika mengajar orang lain, saya bersedia menggunakan cara cepat yang sebisa mungkin dapat dengan mudah dipahami oleh rekan kerja saya.

Hoof dan Weenen (2004) mengukur *knowledge sharing* menggunakan dua indikator yaitu :

1. *Knowledge Collecting*

- a. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai keterampilan kerja baru yang saya pelajari.
- b. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja baru yang mereka pelajari.
- c. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh.
- d. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang baru mereka peroleh.

- e. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan saya.

2. *Knowledge Donating*

- a. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka.
- b. Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya.
- c. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya.
- d. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya.
- e. Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja.

Bock dan Kim (2002) dalam Liao (2006) mengukur mengukur

knowledge sharing menggunakan 3 item yaitu :

1. Saya sering memberikan pengetahuan dari program pelatihan perusahaan atau pendidikan lebih lanjut kepada tim kami
2. Saya sering memberikan pengalaman kerja pribadi saya
3. Saya sering memberikan data perusahaan, misalnya laporan teknis dan manual kepada anggota tim lain.

Pengukuran variabel knowledge sharing dalam penelitian yang akan dilakukan akan mengacu pada Hoof dan Weenen (2004).

2.2.4 Innovation Capability

1. Definisi *Innovation Capability*

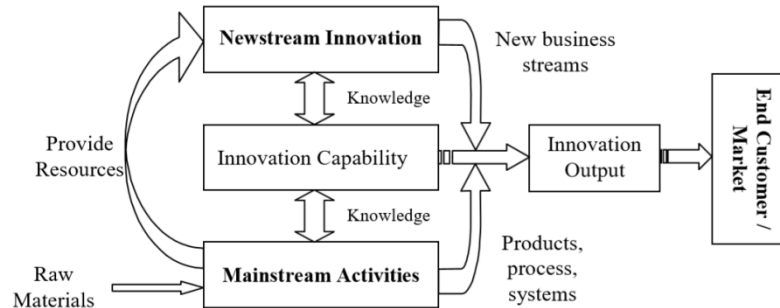
Inovasi merupakan hal yang penting untuk perusahaan. Liao *et al.* (2007) mendeskripsikan inovasi dengan istilah perubahan pada sesuatu yang ditawarkan perusahaan pada khalayak berupa produk atau inovasi pelayanan dan cara membuatnya (inovasi proses). Amabile *et al.* (1996) dalam Liao (2006) mendefinisikan inovasi sebagai implementasi kesuksesan dari ide-ide yang kreatif didalam organisasi. Van De Ven (1986) dalam Yesil *et al.* (2012) mendefinisikan inovasi sebagai pengembangan dan implementasi ide-ide baru oleh orang-orang yang dari waktu ke waktu terlibat ikut serta dalam transaksi pada suatu tatanan institusional. Definisi tersebut berfokus pada empat faktor dasar yaitu ide baru, orang, transaksi dan konteks kelembagaan. Menurut Oslo (2005) dalam Yesil *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa inovasi sebagai implementasi dari peningkatan produk baik barang maupun jasa yang baru, proses, metode pemasaran baru atau metode organisasi yang baru pada praktek bisnis, tempat kerja atau hubungan eksternal. Inovasi merupakan hal yang penting agar organisasi dapat bertahan pada lingkungan yang tidak stabil (Drucker, 1954 dalam Yesil *et al.*, 2012).

Kemampuan inovasi merupakan kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk baru, proses dan sistem untuk kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingannya (Lawson dan Samson, 2001). Selain itu, *innovation capability* juga menunjukkan tingkat keyakinan bahwa sektor publik benar-benar menghasilkan ide-ide baru atau berguna untuk meningkatkan penyediaan layanan publik atau penciptaan produk baru (Lee dan Choi, 2003 dalam Kumar dan Rose 2010). Inovasi saat ini menggambarkan keunggulan kompetitif. Didukung oleh kemampuan utama yang kuat dalam kualitas, efisiensi, kecepatan dan fleksibilitas. Inovasi membantu perusahaan memainkan peran dominan dan inovator yang berkinerja tinggi mampu mempertahankan *giant juggling act of capabilities* dan secara konsisten membuat produk berkualitas tinggi bisa masuk ke pasar lebih cepat dan dengan biaya yang lebih rendah dari pesaing (Lawson dan Samson, 2001).

2. Model Integrasi *Innovation Capability*

Kanter's (1989) dalam Lawson dan Samson (2001) memodifikasi konsep kemampuan inovasi yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan inovasi pada suatu perusahaan. Saat ini, keuntungan bergantung pada penjualan produk dan layanan yang diberikan. Kegiatan operasional dari arus utama (*mainstream*) adalah mengubah bahan mentah menjadi produk yang pada akhirnya dikirim kepada pelanggan. Ketika pelanggan membayar, sebagian dari uang yang diterima merupakan biaya penjualan dan sisanya menghasilkan laba atau dapat diinvestasikan dalam

bisnis.



a. *Newstream Innovation*

Newstream dapat dikonseptualisasikan sebagai semua sumber daya yang dimiliki organisasi yang dikhususkan untuk mengidentifikasi dan menciptakan nilai baru bagi pelanggan. Perusahaan tentunya akan mencari keunggulan kompetitif baik dari sumber eksternal maupun internal perusahaan. Namun, laju perubahan teknologi dan persaingan yang ketat memperlihatkan bahwa perusahaan tidak bisa mempertahankan kemampuan di semua bidang teknis dan pasar yang relevan. Sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan hubungan pertukaran dengan unit dan individu di luar batas tradisional perusahaan. Pelanggan, pemasok, pesaing dan pelaku non pasar merupakan sumber utama dari inovasi (Hippel, 1998 dalam Lawson dan Samson, 2001). Semua itu merupakan sarana efektif mengurangi biaya, resiko dan mencapai skala ekonomi serta mengurangi waktu untuk menunggu pengembangan produk.

b. *Innovation capability*

Dalam model ini, *newstream* didukung oleh kemampuan inovasi. Kemampuan inovasi memungkinkan *newstream* untuk menemukan dan mengembangkan potensi inovasi yang selanjutnya akan ditransfer menuju *mainstream*. Semua itu merupakan kunci mekanisme untuk pembaruan diri dalam organisasi dan produknya. Kemampuan inovasi menyatukan efisiensi dari *mainstream* dengan kreatifitas dari *newstream*. Oleh karena itu, kemampuan inovasi diartikan sebagai kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk baru, proses dan sistem untuk kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingan.

c. *Mainstream activities*

Mainstream merupakan *firm's interface* dengan pelanggan dan pasar, karena menjadi perusahaan yang inovatif tidaklah cukup. Harus ada kontrol dan praktik manajemen yang memungkinkan untuk mengelola tekanan pertumbuhan dan *innovation versus control*. Hal tersebut menunjukkan pentingnya keseimbangan antara *Mainstream* dan *newstream* agar menciptakan kinerja optimal.

perilaku kerja yang inovatif.

3. Dimensi *Innovation Capability*

Dimensi *innovation capability* menurut Tasi *et al.* dalam Liao *et al.* (2007) sebagai berikut :

a. *Product Innovation*

Inovasi produk merupakan kemampuan perusahaan dalam menyediakan produk atau jasa yang berbeda atau baru di pasar dan mampu mendapatkan kepuasan dari pelanggan. Peningkatan produk dan pengembangan produk baru yang dapat memuaskan pelanggan merupakan dasar dari inovasi produk. Inovasi produk dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu inovasi radikal, inovasi inkremental dan sistem inovasi dalam proses pengembangan produk.

b. *Process Innovation*

Inovasi proses adalah proses dimana perusahaan mampu menyediakan manufaktur atau pelayanan yang lebih baik dari operasi saat ini dengan tujuan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Modifikasi secara umum atau sebuah proses baru dapat menjadi sebuah inovasi proses. Dengan adanya inovasi, proses baru dapat membuat perusahaan menekan biaya operasional dan menghasilkan output dalam jumlah yang lebih.

c. *Management Innovation*

Manajemen inovasi berkaitan dengan kemampuan perbaikan dari kinerja organisasi dengan menerapkan regulasi manajerial yang baru, sistem dan metode yang baru.

4. Pengukuran *Innovation Capability*

Tasi *et al.* (2001) dalam Liao *et al.* (2007) mengukur *innovation capability* menggunakan tiga indikator yaitu :

a. *Product Innovation*

1. Perusahaan kami sering mengembangkan produk dan servis baru yang diterima dengan baik di pasar.
 2. Sebagian besar keuntungan perusahaan kami dihasilkan oleh produk dan layanan baru yang dikembangkan.
 3. Produk atau servis baru yang dibangun oleh perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing.
 4. Perusahaan kami sering dapat meluncurkan produk atau servis baru lebih cepat dari pada pesaing.
 5. Perusahaan kami memiliki kemampuan yang lebih baik dalam R&D produk atau layanan baru daripada pesaing kami.
 6. Perusahaan kami selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama mejadi produk baru untuk pasar.
- b. *Process Innovation*
1. Perusahaan kami sering mencoba prosedur operasi yang berbeda untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan
 2. Perusahaan kami selalu memperoleh keterampilan atau peralatan untuk meningkatkan operasi manufaktur atau proses layanan.
 3. Perusahaan kami dapat mengembangkan proses manufaktur atau prosedur operasi yang lebih efisien.
 4. Perusahaan kami dapat secara fleksibel menyediakan produk dan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan.
 5. Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing.

c. *Management Innovation*

1. Perusahaan kami akan mengubah pembagian kerja di antara departemen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan manajemen pasar.
2. Kepala departemen perusahaan kami akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas
3. Sistem kesejahteraan staf yang baru diadopsi oleh perusahaan kami dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan kami
4. Sistem manajemen keuangan baru yang diadopsi perusahaan kami dapat secara efektif memantau ketidaksesuaian antara kinerja kami dan tujuan kami.
5. Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staf.
6. Sistem rekrutmen staf baru yang diadopsi perusahaan kami efektif dan efisien.
7. Metode penilaian kinerja baru yang diadopsi perusahaan kami dapat memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang sejauh apa staf telah mencapai tujuan perusahaan.

Calantone *et al.* (2002) dalam Liao (2006) mengukur *firm innovativeness* menggunakan empat item yaitu :

- a. Perusahaan kami sering mencoba ide-ide baru

- b. Perusahaan kami mencari cara baru untuk melakukan sesuatu
- c. Perusahaan kami kreatif dalam hal metode operasi
- d. Pengenalan produk baru perusahaan kami telah meningkat lima tahun terakhir

Lee dan Choi (2003) mengukur *innovation capability* menggunakan 5 *item* yaitu :

- a. Organisasi saya telah menghasilkan banyak ide baru dan berguna (layanan / produk)
- b. Organisasi saya membantu perkembangan lingkungan yang kondusif yang berguna untuk kemampuan kita dalam menghasilkan ide-ide baru dan berguna (layanan / produk)
- c. Organisasi saya menghabiskan banyak waktu dalam memproduksi novel dan ide-ide berguna
- d. Organisasi saya menganggap memproduksi novel dan ide-ide berguna sebagai kegiatan penting
- e. Organisasi saya secara aktif menghasilkan ide-ide baru dan berguna (layanan / produk)

Pengukuran variabel *innovation capability* dalam penelitian yang akan dilakukan akan mengacu pada Tasi *et al.* (2001) dalam Liao *et al.* (2007).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Islamic Work Ethic terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Islamic work ethic merupakan analogi konsep islam hadhari yang menekankan kerja sama dalam pekerjaan (Kumar dan Rose, 2010). Ali (2005) menjelaskan bahwa salah satu hal yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam bekerja adalah memiliki kemurahan hati. Nabi Muhammad SAW menyatakan, "Orang yang murah hati itu paling dekat dengan Tuhan, surga, orang-orang, dan jauh dari Neraka, Dia yang menghilangkan kesusahan, Allah SWT memberkati di dunia ini dan akhirat". *Islamic work ethic* adalah sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seseorang di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Islam selalu mengajarkan perilaku positif dan perbuatan baik. Dalam sebuah konteks organisasi, karyawan yang mengikuti prinsip-prinsip moral ini diharapkan untuk terlibat dalam perilaku kerja kooperatif. Ajaran Nabi Muhammad SAW menekankan bahwa orang-orang terbaik adalah mereka yang paling berguna dan bermanfaat bagi sesama manusia (Murtza *et al.*, 2014).

Hasil penelitian dari Tufail *et al.* (2017) menunjukkan bahwa IWE memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB dan *employee engagement*. *Employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB dan *Employee engagement* menjadi variabel mediasi diantara hubungan IWE dan OCB. Penelitian yang dilakukan Murtaza *et al.* (2014) menunjukkan bahwa IWE memiliki efek

yang positif terhadap OCB. Penelitian Ramalu dan Rashid (2016) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan IWE yang tinggi cenderung mendemonstrasikan OCB yang lebih tinggi.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

2.3.2 Hubungan Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Innovation Capability

IWE menekankan pekerjaan kreatif dan inovatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (Kumar dan Rose, 2010). Islam mengajarkan dan menghargai umatnya yang bekerja serta yang memiliki kreativitas dalam bekerja (Ali, 2008). Profesionalisme merupakan salah satu aspek penting dalam *islamic work ethic* yang harus diterapkan oleh pekerja, dalam melakukan pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan prinsip-prinsipnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dapat menguasai pekerjaannya dengan benar (Khayyath, 1994).

Hasil penelitian dari Awan dan Akram (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara *islamic work ethic* dan *Innovation Capability*. Penelitian Kumar dan Rose (2010) menunjukkan Hasil empiris bahwa IWE sangat beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan bahwa kekuatan inovasi di

sektor publik Malaysia semakin meningkat. Kemudian, berdasarkan hasil pengukuran, IWE memiliki hubungan yang signifikan pada hubungan moderasi dan hubungan yang positif terhadap *Innovation Capability*. Penelitian yang dilakukan oleh Yasil *et al.* (2012) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara IWE terhadap *firm innovation*.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan Islamic Work Ethic (IWE) terhadap *innovation capability*

2.3.3 Hubungan knowledge sharing terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Bartol dan Srivastava (2002) menjelaskan *knowldge sharing* sebagai individu yang berbagi informasi relevan mengenai organisasi, gagasan, saran, dan keahlian kepada orang lain. Di tempat kerja, perilaku berbagi pengetahuan dipandang sebagai perilaku sukarela, dimana hal tersebut menggambarkan OCB dan faktor psikologis sosial lainnya, yaitu *sense of self-worth* (Akturan *et al.*, 2015). Sikap berbagi pengetahuan ditandai dengan perilaku individu dalam membagi pengetahuan yang diperoleh dengan anggota lain dalam organisasi (Ryu dan han, 2003 dalam Tung, 2018). Razak *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa *knowledge Sharing* memberikan kenikmatan dalam berbagi apa yang dimiliki individu kepada orang lain. Serta memberikan kebahagiaan dan kesenangan saat

memecahkan masalah, membuat keputusan dan meningkatkan kinerja kerja mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian dari Chang *et al.* (2015) menunjukkan hasil *knowledge sharing* (KS) memiliki hubungan yang positif dengan OCB, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Hsiao (2014) memiliki hasil *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Penelitian Akturan *et al.* (2015) menunjukkan *Knowledge Sharing* mempengaruhi semua dimensi OCB kecuali *Civic Virtue*.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh signifikan *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

2.3.4 Hubungan Knowledge Sharing terhadap Innovation Capability

Knowledge sharing merupakan hal yang penting karena berupa transformasi pengetahuan dari individu kepada kelompok atau perusahaan sehingga dapat menjadi pasar pembentukan proses, produk dan jasa (Schwartz, 2006 dalam Tung, 2018). Selain itu, *knowledge sharing* juga dapat menghasilkan pengetahuan yang baru (Hoof dan Ridder, 2004 dalam Tung, 2018). Untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang inovatif, organisasi memberikan pengetahuan yang substansial kepada karyawan,

dan dari karyawan kepada karyawan lainnya. Hal tersebut bertujuan agar organisasi dapat efektif (Taş, 2011 dalam Akturan *et al.*, 2015)

Hasil penelitian dari Liao (2006) menunjukkan *Knowledge Sharing Behaviour* memiliki hubungan yang positif terhadap *firm innovation*. Penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2012) menunjukkan *Knowledge sharing Capability* (KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability*. Penelitian Liao *et al.* (2007) menunjukkan bahwa *absorptive capacity* berperan sebagai variabel mediasi antara *Knowledge sharing* dan *innovation capability*, hal ini menunjukkan jika *absorptive capacity* tidak mencukupi, maka *Knowledge sharing* pada perusahaan akan kurang memiliki hubungan langsung dengan *innovation capability*.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh signifikan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*

2.3.5 Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap innovation capability

Proses inovasi membutuhkan akuisisi, *sharing* dan *creation of knowledge* (Damanpour, 1991 dalam Xu dan Chao (2014). Menurut Podsakoff *et al.*, (2000) *organizational citizenship behaviour* (OCB) memungkinkan perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan

yang berubah. Liu dan Wang (2005) dalam Xu dan Chao (2014) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan membantu organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan atau teknologi untuk ide-ide baru, produk baru dan prosedur baru, sehingga berkontribusi untuk meningkatkan kapasitas inovatif.

Hasil penelitian Wuryanti dan Sulistya (2017) menunjukkan hasil adanya efek yang signifikan antara OCB dan *innovation Capability*. Penelitian yang dilakukan oleh Yan dan Yan (2013) menunjukkan Terdapat hubungan positif antara *Helping* dan *Civic virtue* yang merupakan dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *innovation*. Namun, *sportmanship* yang merupakan salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *innovation*. Penelitian yang dilakukan Xu dan Chao (2014) menunjukkan *interpersonal promotion* yang merupakan salah satu dimensi dari OCB dapat meningkatkan *Innovation Performance* dan *Knowledge Management*. Namun, *Work devotion* dan *Organizational conscientiousness* yang merupakan bagian dari dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* tidak mencapai level signifikan terhadap *Innovation Performance*.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5 : Terdapat pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap *innovation capability*

2.3.6 Hubungan Islamic Work Ethic (IWE) dan Innovation Capability melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

IWE menekankan pekerjaan kreatif dan inovatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (Kumar dan Rose, 2010). Islam selalu mengajarkan perilaku positif dan perbuatan baik. Dalam sebuah konteks organisasi, karyawan yang mengikuti prinsip-prinsip moral ini diharapkan untuk terlibat dalam perilaku kerja kooperatif. Ajaran Nabi Muhammad SAW menekankan bahwa orang-orang terbaik adalah mereka yang paling berguna dan bermanfaat bagi sesama manusia (Murtza *et al.*, 2014).

Hasil penelitian dari Awan dan Akram (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability*. Penelitian Kumar dan Rose (2010) menunjukkan Hasil empiris bahwa IWE sangat beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan bahwa kekuatan inovasi di sektor publik Malaysia semakin meningkat. Kemudian, berdasarkan hasil pengukuran, IWE memiliki hubungan yang signifikan pada hubungan moderasi dan hubungan yang positif terhadap *Innovation Capability*. Penelitian Ramalu dan Rashid (2016) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan IWE yang tinggi cenderung mendemonstrasikan OCB yang lebih tinggi.

Berdasarkan hubungan tiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H6 : *Organizational citizenship behaviour* (OCB) memediasi hubungan antara *islamic work ethic* (IWE) dan *innovation capability*

2.3.7 Hubungan knowledge sharing dan innovation capability melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Knowledge sharing merupakan hal yang penting karena berupa transformasi pengetahuan dari individu kepada kelompok atau perusahaan sehingga dapat menjadi pasar pembentukan proses, produk dan jasa (Schwartz, 2006 dalam Tung, 2018). Di tempat kerja, perilaku berbagi pengetahuan dipandang sebagai perilaku sukarela, dimana hal tersebut menggambarkan OCB dan faktor psikologis sosial lainnya, yaitu *sense of self-worth* (Akturan *et al.*, 2015). Liu dan Wang (2005) dalam Xu dan Chao (2014) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan membantu organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan atau teknologi untuk ide-ide baru, produk baru dan prosedur baru, sehingga berkontribusi untuk meningkatkan kapasitas inovatif.

Hasil penelitian dari Liao (2006) menunjukkan *Knowledge Sharing Behaviour* memiliki hubungan yang positif terhadap *firm innovation*. Penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2012) menunjukkan *Knowledge sharing Capability* (KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability*. Penelitian dari Chang *et al.* (2015) menunjukkan *knowledge sharing* (KS) memiliki hubungan yang positif

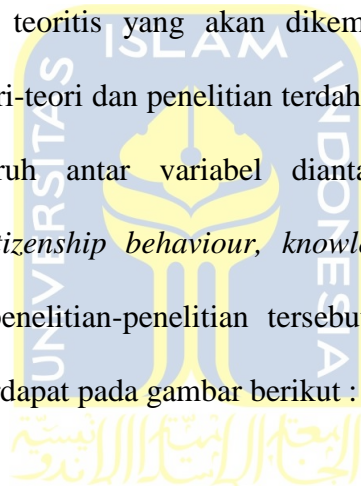
dengan OCB, hal ini megindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB.

Berdasarkan hubungan tiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

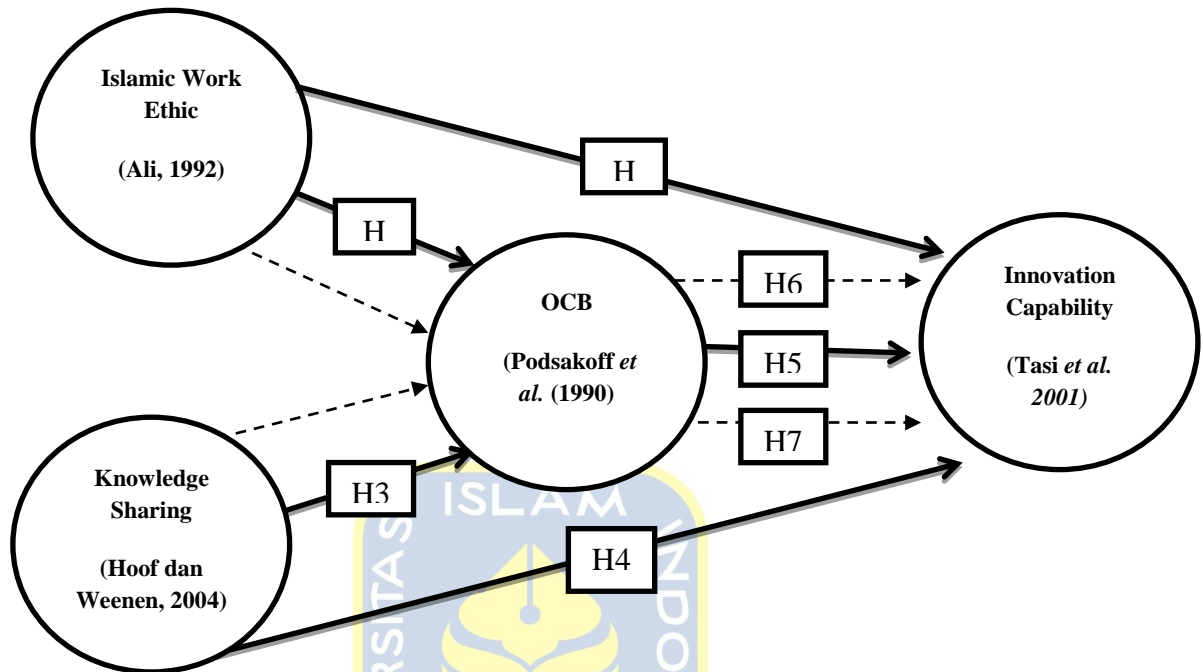
H7 : *Organizational citizenship behaviour* (OCB) memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *innovation capability*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Dimana terdapat beberapa hubungan pengaruh antar variabel diantaranya *islamic work ethic*, *organizational citizenship behaviour*, *knowledge sharing* dan *innovation capability*, dari penelitian-penelitian tersebut penulis membangun model penelitian yang terdapat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
2. H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap *innovation capability*
3. H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
4. H4 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*

5. H5 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap *innovation capability*
6. H6 : *Organizational citizenship behaviour (OCB)* memediasi hubungan antara *islamic work ethic (IWE)* dan *innovation capability*
7. H7 : *Organizational citizenship behaviour (OCB)* memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *innovation capability*



BAB III

Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada pendekatan ini, peneliti menguji teori dengan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis yang ada. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antara variabel, dimana Variabel dapat diukur, dengan instrumen sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Cara pandang dalam penelitian ini yaitu positivisme yang menunjukkan bentuk tradisional penelitian dan asumsi lebih bahwa penelitian kuantitatif lebih benar daripada penelitian kualitatif karena memiliki data, barang bukti dan pertimbangan rasional yang membentuk pengetahuan. (Creswell, 2009)

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Perusahaan

PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan merupakan badan usaha milik negara (BUMN) sebagai lokomotif perekonomian bangsa yang bergerak dalam bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. PT.Pertamina (Persero) telah berhasil menempun enam dekade dalam industri energi. Pertamina senantiasa bekerja keras untuk membangun bangsa dengan mengokohkan komitmen dalam bidang energi baru dan terbarukan serta diversifikasi usaha. Komitmen tersebut dibuktikan dengan penyediaan produk yang lebih berkualitas guna memenuhi kebutuhan

konsumen akan produk yang unggul. Pemerintah telah mengatur peran Pertamina untuk menghasilkan dan mengolah migas dan ladang – ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia melalui UU No. 8 tahun 1971. Kemudian melalui UU No.22 tahun 2001, pemerintah mengubah kedudukan Pertamina sehingga penyelenggaraan *Public Service Obligation* (PSO) dilakukan melalui kegiatan usaha. Berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha migas pada Sektor Hulu hingga Sektor Hilir. PT Pertamina (Persero) didirikan pada tanggal 17 September 2003. Berdasarkan Akta Notaris No.20 Tahun 2003 PT Pertamina (Persero) melakukan transformasi fundamental dan usaha Perusahaan pada 20 Juli 2006. PT Pertamina (Persero) mengubah visi Perusahaan yaitu, “menjadi perusahaan minyak nasional kelas dunia”.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia yang kompetitif dan berwawasan lingkungan

2. Misi

- a. Mengelola operasional kilang yang aman, handal, efisien dan ramah lingkungan untuk menyediakan kebutuhan energi yang berkelanjutan

- b. Mengembangkan inovasi dan fleksibilitas untuk memaksimalkan valueable product
- c. Memberikan manfaat kepada *stakeholder*

3.2.3 Logo Perusahaan



3.3 Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala hal yang dapat diambil perbedaannya atau nilainya yang beragam. Nilai dapat berbeda bergantung pada waktu dan objek, objek yang sama dengan waktu yang sama dapat berbeda dengan objek dan waktu yang berbeda (Sekaran *et al*, 2013)

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

Variabel eksogen (Independen) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel (Dependen) secara positif maupun negatif. Maka ketika variabel eksogen (Independen) muncul, maka variabel endogen (Dependen) juga muncul lalu peningkatan setiap satu unit variabel eksogen akan mengakibatkan kenaikan maupun penurunan variabel endogen atau perubahan dalam variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen (Sekaran *et al*. 2013). Dalam penelitian ini variabel independen digunakan adalah *Islamic work ethic* (IWE) dan *knowledge sharing*. Selanjutnya, variabel independen pada penelitian ini disebut sebagai variabel independen pada penelitian ini disebut sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain.

3.3.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel penyela yang terletak antara variabel eksogen dan endogen. Variabel mediasi berfungsi sebagai variabel bebas yang berlaku dalam keadaan apapun. Adanya variabel mediasi sebagai fungsi dari operasi variabel independen dalam situasi apapun dan membantu menjelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sekaran *et al.* 2013). Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB).

3.3.3 Variabel Dependen (Endogen)

Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi penelitian. Melalui analisis terhadap variabel terikat (yaitu menemukan variabel yang mempengaruhinya) memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi atas suatu masalah (Sekaran *et al.* 2013). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah *innovation capability*. Selanjutnya, variabel dependen pada penelitian ini akan disebut sebagai variabel endogen atau variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model.

3.4 Definisi Operasional

Operasional adalah sebuah usaha untuk membuat sebuah konsep menjadi dapat diukur secara matematis, dengan melihat aspek, dimensi perilaku yang ditunjukkan oleh konsep. Kemudian aspek tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga

menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran *et al.* 2013).

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Variabel Eksogen

3.4.2 Islamic Work Ethic (IWE)

Mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan mengenai pengertian *islamic work ethic*, *islamic work ethic* dapat dimaknai sebagai seperangkat nilai atau kepercayaan pada Quran dan Sunnah yang berhubungan dengan pekerjaan. *Islamic Work Ethic* memberikan pengaruh yang baik pada perilaku seseorang pada pekerjaannya karena memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif.

Pengukuran *islamic work ethic* pada penelitian ini mengacu pada Ali (1992) sebagai berikut :

- a. Kemalasan adalah sifat yang buruk
- b. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
- c. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
- d. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat
- e. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
- f. Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya

- g. Bekerja bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial
- h. Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja
- i. Waktu luang yang lebih banyak merupakan hal yang baik untuk bermasyarakat
- j. Hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong
- k. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak)
- l. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi
- m. Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup
- n. Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri
- o. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi *deadline* di tempat Kerja
- p. Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
- q. Nilai dari bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya

3.4.3 Knowledge Sharing

Dari beberapa definisi para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, knowledge sharing dapat dimaknai sebagai praktik pertukaran dan menyebarkan ide, pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain. Selain itu, knowledge sharing juga diartikan sebagai proses menangkap,

mengatur, menggunakan kembali dan mentransfer pengalaman-pengalaman berdasarkan pengetahuan yang berada di organisasi kepada orang lain.

Pengukuran *knowledge sharing* pada penelitian ini mengacu pada Hoof dan Weenen (2004) sebagai berikut :

1. *Knowledge Collecting*

- a. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai keterampilan kerja baru yang saya pelajari.
- b. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja baru yang mereka pelajari.
- c. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh.
- d. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang baru mereka peroleh.
- e. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan saya.

2. *Knowledge Donating*

- a. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka.
- b. Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya.

- c. Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya.
- d. Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya.
- e. Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja.

3.4.4 Variabel Mediasi

3.4.5 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, *organizational citizenship behaviour* dapat dimaknai sebagai pekerjaan sukarela yang tidak termasuk dalam sistem insentif resmi dalam organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi dan keefektivan. OCB juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya dan diluar dari deskripsi pekerjaan mereka secara sukarela dan tidak ada insentif resmi dari organisasi.

Pengukuran *organizational citizenship behaviour* pada penelitian ini mengacu pada Podsakoff *et al.* (1990) sebagai berikut :

1. Conscientiousness (Sifat berhati-hati)
 - a. Kehadiran di tempat kerja diatas standar
 - b. Tidak mengambil istirahat ekstra

- c. Mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walau tidak ada yang melihat
 - d. Saya termasuk karyawan yang paling teliti
 - e. Melakukan pekerjaan yang jujur untuk mendapatkan pembayaran yang jujur / sesuai
2. Sportsmanship (Sikap sportif)
- a. Memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele
 - b. Selalu berfokus pada sesuatu yang salah, daripada melihat sisi positifnya
 - c. Cenderung membuat masalah kecil menjadi sebuah masalah yang serius
 - d. Selalu menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi
 - e. Membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar
3. Civic Virtue (Moral kemasyarakatan)
- a. Menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting
 - b. Mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan
 - c. Terus mengikuti perubahan dalam organisasi
 - d. Membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi dan sebagainya
4. Courtesy (Kesopanan)

- a. Mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain
 - b. Menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan mempengaruhi pekerjaan orang lain
 - c. Tidak menyalahgunakan hak orang lain
 - d. Berusaha untuk menghindari membuat masalah dengan rekan kerja
 - e. Mempertimbangkan dampak dari tindakan yang kita lakukan terhadap rekan kerja
5. Altruism (Ketidakegoisan)
- a. Membantu pekerja lain yang sedang absen
 - b. Membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja berat
 - c. Membantu mengarahkan pekerja baru walau tidak dibutuhkan
 - d. Dengan senang hati membantu pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan
 - e. Selalu siap untuk memberikan bantuan kepada pekerja di sekitarnya

3.4.6 Variabel Endogen

1. *Innovation Capability*

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, *innovation capability* dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk baru, proses dan sistem untuk kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingannya.

Pengukuran *innovation capability* pada penelitian ini mengacu pada Tasi *et al.* (2001) dalam Liao *et al.* (2007) sebagai berikut:

1. *Product Innovation*

- a. Perusahaan kami sering mengembangkan produk dan servis baru yang diterima dengan baik di pasar.
- b. Sebagian besar keuntungan perusahaan kami dihasilkan oleh produk dan layanan baru yang dikembangkan.
- c. Produk atau servis baru yang dibangun oleh perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing.
- d. Perusahaan kami sering dapat meluncurkan produk atau servis baru lebih cepat dari pada pesaing.
- e. Perusahaan kami memiliki kemampuan yang lebih baik dalam R&D produk atau layanan baru daripada pesaing kami.
- f. Perusahaan kami selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama menjadi produk baru untuk pasar.

2. *Process Innovation*

- a. Perusahaan kami sering mencoba prosedur operasi yang berbeda untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan
- b. Perusahaan kami selalu memperoleh keterampilan atau peralatan untuk meningkatkan operasi manufaktur atau proses layanan.
- c. Perusahaan kami dapat mengembangkan proses manufaktur atau prosedur operasi yang lebih efisien.

- d. Perusahaan kami dapat secara fleksibel menyediakan produk dan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan.
- e. Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing.

3. *Management Innovation*

- a. Perusahaan kami akan mengubah pembagian kerja di antara departemen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan manajemen pasar.
- b. Kepala departemen perusahaan kami akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas
- c. Sistem kesejahteraan staf yang baru diadopsi oleh perusahaan kami dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan kami
- d. Sistem manajemen keuangan baru yang diadopsi perusahaan kami dapat secara efektif memantau ketidaksesuaian antara kinerja kami dan tujuan kami.
- e. Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staf.
- f. Sistem rekrutmen staf baru yang diadopsi perusahaan kami efektif dan efisien.
- g. Metode penilaian kinerja baru yang diadopsi perusahaan kami dapat memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan

gambaran yang lebih baik tentang sejauh apa staf telah mencapai tujuan perusahaan.

3.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan populasi adalah bentuk umum yang terdiri dari objek objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Menurut Ghozali dan Latan (2015) PLS-SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah besar, minimal direkomendasikan antara 30 sampai 100 kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang beragama Islam pada bagian *oil movement* di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan berjumlah 97 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 97 sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, tetapi terdapat kuisioner yang tidak kembali sejumlah 47, sehingga kuisioner yang memenuhi syarat ada 50 dan sudah dapat di kategorikan untuk memenuhi syarat sebagai penelitian survey.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber data, data primer maupun data sekunder. Pada penelitian ini, data diperoleh dari data primer. Berikut penjelasan dari kedua data tersebut:

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2013), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama

dengan tujuan penelitian yang spesifik. Data primer didapatkan dari individu, kelompok, atau responden yang sudah diatur oleh peneliti dan opini yang dapat digunakan untuk isu tertentu dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *islamic work ethic*, *knowledge saring*, *organizational citizenship behaviour* dan *innovation capability* yang didapatkan langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2013), data sekunder merupakan informasi yang terkumpul dari sumber yang sudah ada seperti arsip atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang tersedia di media cetak maupun internet.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan.

1. Kuesioner

Menurut Sekaran (2013) Kuesioner merupakan sepaket pertanyaan yang ditulis untuk merekam respon dari jawaban responden, biasanya dengan alternatif yang mendekati. Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui yang diteliti dan cara untuk mengukurnya. Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri

dari variabel *islamic work ethic*, *knowledge saring*, *organizational citizenship behaviour* dan *innovation capability*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Kriteria skor untuk alternatif jawaban pada setiap item sebagai berikut:

- a. Skor 7 untuk jawaban sangat setuju sekali
- b. Skor 6 untuk jawaban sangat setuju
- c. Skor 5 untuk jawaban setuju
- d. Skor 4 untuk jawaban agak setuju
- e. Skor 3 untuk jawaban netral
- f. Skor 2 untuk jawaban agak tidak setuju
- g. Skor 1 untuk jawaban tidak setuju

2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu face-to-face interview dengan partisipan. Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam (Creswell, 2014).

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Langkah yang dilakukan yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Analisa data digunakan untuk dapat mengetahui hasil dari penelitian yang diterima maupun tidak ditolak.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dengan maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

3.7.2 Analisa Structural Equation Modeling (SEM)

Metode penelitian akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling*. Latan (2012) dalam Haryono (2017) mengutip pendapat Chin (1988), Gefen et al. (2000), Kirby dan Bolen (2009), Gefen et al. (2011). Pirouz (2006) yang mengatakan bahwa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga

memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017). Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi). Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan dari estimasi antar variabel konstruk.

1. Evaluasi Model pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sekaran dan Bougie (2013) mendefinisikan uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur, sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep

pengukurannya. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Laten, 2015)

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* $\geq 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar

konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

c. *Composit Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015)

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) dimana beberapa variabel

menggunakan dimensi. Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya.

Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di higher order. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011). Pada tahap *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1.96 (Ghozali and Latan, 2015).

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) adalah yang disebut *Inner Model* atau disebut juga dengan *inner relation*,

menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

a. R-Square (R²)

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai *R-squares* (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria R² terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah.

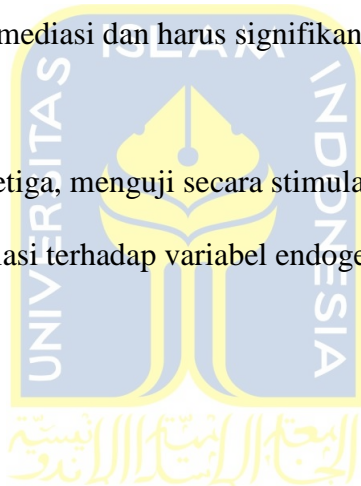
b. Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *boottrap* menggunakan seluruh sampe asli untuk melakukan *resampling* kembali. Hair *et al.*, 2001 dalam Ghazali dan Latan (2015) menyarankan *number of bootstap samples* sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun, beberapa literatur menyarankan *number of bootstrp samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghazali dan Latan, 2015). Dalam *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-values sebesar 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level*=5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96
- c. Model ketiga, menguji secara stimulan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 97 karyawan yang beragama islam di bagian *oil movement* pada PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan, Kalimantan timur, Indonesia. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 97, tetapi terdapat kuisisioner yang tidak kembali sejumlah 47, sehingga kuisisioner yang memenuhi syarat ada 50 dan sudah dapat di kategorikan untuk memenuhi syarat sebagai penelitian survey. Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang disebar	97	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	47	48.5%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0
Kuisisioner yang memenuhi syarat	50	51.5%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa kuisisioner yang disebar berjumlah 97 buah, kuisisioner yang kembali sejumlah 50 kuisisioner atau 51.5% tingkat pengembalian kuisisioner.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	47	94 %
Perempuan	3	6 %
Usia		
< 20 tahun	10	20 %
21 – 30 tahun	12	24 %
31 – 40 tahun	10	20 %
41 – 50 tahun	9	18 %
> 50 tahun	9	18 %
Pendidikan Terakhir		
SMP	0	0 %
SMA	25	50 %
Diploma (D3)	12	24 %
Sarjana (S1)	11	22 %
Pascasarjana (S2)	2	4 %
Doktor (S3)	0	0 %
Lama Bekerja		
< 10 tahun	27	54 %
11 – 15 tahun	6	12 %
16 – 20 tahun	3	6 %
21 – 25 tahun	3	6 %
26 – 30 tahun	6	12 %
> 30 tahun	5	10 %
TOTAL	50	100 %

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 47 orang (94%), sedangkan responden perempuan 3 orang (6%). Sedangkan berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia antara 21 sampai 30 tahun (24%), usia kurang dari 20 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 9 orang (18%), usia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 orang (18%). Sementara berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden lebih didominasi dari lulusan

Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu sebanyak 25 orang (50%), untuk lulusan Diploma (D3) sebanyak 12 orang (24%), Lulusan Sarjana (S1) sebanyak 11 orang (22%), dan terakhir lulusan Pascasarjana (S2) sebanyak 2 orang (4%). Dan yang terakhir responden berdasarkan lamanya bekerja didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27 orang (54%), bekerja selama 11 sampai 15 tahun sebanyak 6 orang (12%), bekerja 26 sampai 30 tahun sebanyak 6 orang (12%), bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 5 orang (10%), bekerja 16 sampai 20 tahun sebanyak 3 orang (6%), dan yang bekerja selama 21 sampai 25 tahun sebanyak 3 orang (6%).

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam mengumpulkan dan menyajikan data agar mudah dipahami, salah satu cara dari bagian statistik adalah menggunakan analisis deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Islamic Work Ethic* (IWE), *Knowledge Sharing* (KS), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dan *Innovation Capability* (IC). Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 7. Sehingga dalam penentuan intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal}-\text{Nilai Minimal})/(\text{Jumlah Kelas}) \\ &= (7-1)/7 \\ &= 0,86\end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1,00 – 1,86
Rendah	: 1,87 – 2,73
Cukup	: 2,74 – 3,6
Agak Tinggi	: 3,7 – 4,56
Tinggi	: 4,57 – 5,43
Sangat tinggi	: 5,44 – 6,3
Sangat Tinggi Sekali	: 6,4 – 7,26

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *Knowledge Sharing* (KS). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3

Tabel 4.3 Variabel Eksogen Islamic Work Ethic (IWE)

Kode	Item	Mean	Kriteria
IWE1	Menurut saya bermalas-malasan merupakan sifat yang buruk	6.680	Sangat Tinggi Sekali
IWE2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan	6.500	Sangat Tinggi Sekali
IWE3	Pekerjaan yang baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	6.640	Sangat Tinggi Sekali
IWE4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	6.220	Sangat Tinggi
IWE5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	6.080	Sangat Tinggi
IWE6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya	6.400	Sangat Tinggi Sekali

Lanjutan Tabel 4.3

IWE17	Bekerja bukanlah tujuan akhir, namun sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial	6.180	Sangat Tinggi
IWE8	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja	5.400	Sangat Tinggi
IWE9	Waktu luang yang lebih banyak merupakan hal yang baik untuk bermasyarakat	5.320	Sangat Tinggi
IWE10	Hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekan dan didorong	5.180	Tinggi
IWE11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak)	5.620	Sangat Tinggi
IWE12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi	5.980	Sangat Tinggi
IWE13	Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup	6.000	Sangat Tinggi
IWE14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri	5.900	Sangat Tinggi
IWE15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi <i>deadline</i> ditempat kerja	5.800	Sangat Tinggi
IWE16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	6.000	Sangat Tinggi
IWE17	Nilai dari bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya	6.060	Sangat Tinggi
RATA - RATA		5.998	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.3, dapat diketahui rata – rata penilaian responden terhadap variabel eksogen *islamic work ethic* termasuk dalam kategori sangat tinggi (5.998). Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan IWE1 yaitu “menurut saya bermalasan merupakan sifat yang buruk” dengan rata – rata sebesar 6.680. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan IWE10 yaitu “hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekan dan

didorong” dengan rata – rata sebesar 5.180. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya *islamic work ethic* dapat memberikan pengaruh yang sangat tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan memahami bahwa bermalas – malasan merupakan sikap yang buruk dalam bekerja.

Tabel 4.4 Variabel Eksogen Knowledge Sharing (KS)

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
KC1	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai keterampilan kerja baru yang saya pelajari.	5.850	Sangat Tinggi
KC2	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja baru yang mereka pelajari	5.640	Sangat Tinggi
KC3	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh	5.860	Sangat Tinggi
KC4	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang baru mereka peroleh	5.540	Sangat Tinggi
KC5	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan saya	5.800	Sangat Tinggi
KD1	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka	5.700	Sangat Tinggi
KD2	Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya	5.700	Sangat Tinggi
KD3	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya	5.700	Sangat Tinggi
KD4	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya	5.700	Sangat Tinggi
KD5	Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja	5.700	Sangat Tinggi
RATA - RATA		5.724	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.4, dapat diketahui rata – rata penilaian responden terhadap variabel eksogen *knowledge sharing* termasuk dalam kategori sangat tinggi (5.724). Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan KC3 yaitu “Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh” dengan rata – rata sebesar 5.860. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan KD1, KD2, KD3, KD4 dan KD5 yaitu “Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka, Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya, Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya, Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya dan Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja” dengan rata – rata sebesar 5.700. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya *knowledge sharing* dapat memberikan pengaruh yang sangat tinggi kepada karyawan, sehingga menunjukkan bahwa karyawan mau berbagi dengan rekan kerjanya mengenai informasi yang baru diperoleh.

2. Hasil Analisis Variabel Mediasi

Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi ditunjukkan dalam Tabel 4.5

Tabel 4.5 Variabel Mediasi Organizational Citizen Behaviour (OCB)

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
CON1	Kehadiran saya ditempat kerja diatas standar	5.480	Sangat Tinggi
CON2	Saya tidak mengambil istirahat ekstra	4.900	Tinggi
CON3	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walau tidak ada yang melihat	6.000	Sangat Tinggi
CON4	Saya termasuk karyawan yang paling teliti	5.000	Tinggi
CON5	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur untuk mendapatkan pembayaran yang jujur / sesuai	6.040	Sangat Tinggi
SP1R	Saya memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal - hal sepele (R)	6.680	Sangat Tinggi Sekali
SP2R	Saya selalu berfokus pada sesuatu yang salah daripada melihat sisi positifnya (R)	5.840	Sangat Tinggi
SP3R	Saya cenderung membuat masalah kecil menjadi masalah yang serius (R)	5.640	Sangat Tinggi
SP4R	Saya selalu mencari kesalahan dari hal - hal yang dilakukan atau diterapkan organisasi (R)	5.700	Sangat Tinggi
SP5R	Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar (R)	5.800	Sangat Tinggi
CI1	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting	4.240	Agak Tinggi
CI2	Saya mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan	4.240	Agak Tinggi
CI3	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi	5.120	Tinggi
CI4	Saya membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi dan sebagainya	5.400	Sangat Tinggi
COU1	Saya mengambil langkah untuk mencegah adanya masalah dengan pekerja lain	5.720	Sangat Tinggi
COU2	Saya menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan memperngaruhi pekerjaan orang lain.	5.860	Sangat Tinggi
COU3	Saya tidak menyalah gunakan hak-hak orang lain	6.060	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5

COU4	Saya berusaha untuk menghindari membuat masalah dengan rekan kerja	6.240	Sangat Tinggi
COU5	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan yang saya lakukan terhadap rekan kerja	6.160	Sangat Tinggi
AL1	Saya membantu pekerjaan dari pekerja lain yang sedang absen	5.320	Tinggi
AL2	Saya membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja berat	5.440	Tinggi
AL3	Saya membantu mengarahkan pekerja baru walau tidak dibutuhkan	5.280	Tinggi
AL4	Saya dengan senang hati membantu pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan	5.640	Sangat Tinggi
AL5	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada pekerja yang berada disekitar saya	5.740	Sangat Tinggi
RATA-RATA		5.564	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.5, dapat diketahui rata – rata penilaian responden terhadap variabel mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) termasuk dalam kategori sangat tinggi (5.564). Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan SP1R yaitu “Saya memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal - hal sepele (R)” dengan rata-rata sebesar 6.680. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan CON2 yaitu “Saya tidak mengambil istirahat ekstra” dengan rata – rata 4.900. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memberikan pengaruh yang sangat tinggi untuk karyawan, sehingga menunjukkan bahwa karyawan tidak suka untuk mengeluhkan hal – hal yang sepele dalam pekerjaan.

3. Hasil Analisis Variabel Endogen *Innovation Capability* (IC)

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *innovation capability* (IC). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.6

Tabel 4.6 Variabel Endogen *Innovation Capability*

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
PROD1	Perusahaan kami sering mengembangkan produk dan servis baru yang dapat diterima dengan baik di pasar	5.600	Sangat Tinggi
PROD2	Sebagian besar keuntungan perusahaan kami dihasilkan oleh produk dan layanan baru yang dikembangkan	5.560	Sangat Tinggi
PROD3	Produk atau servis baru yang dibangun oleh perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing	5.060	Tinggi
PROD4	Perusahaan kami sering dapat meluncurkan produk atau servis baru lebih cepat dari pada pesaing	5.380	Tinggi
PROD5	Perusahaan kami memiliki kemampuan yang lebih baik dalam R&D produk atau layanan baru daripada pesaing kami	5.320	Tinggi
PROD6	Perusahaan kami selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama mejadi produk baru untuk pasar	5.740	Sangat Tinggi
PROC1	Perusahaan kami sering mencoba prosedur operasi yang berbeda untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan	5.360	Tinggi
PROC2	Perusahaan kami selalu memperoleh keterampilan atau peralatan untuk meningkatkan operasi manufaktur atau proses layanan	5.740	Sangat Tinggi
PROC3	Perusahaan kami dapat mengembangkan proses manufaktur atau prosedur operasi yang lebih efisien	5.660	Sangat Tinggi
PROC4	Perusahaan kami dapat secara fleksibel menyediakan produk dan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan	5.600	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.6

PROC5	Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing	4.780	Tinggi
MAI1	Perusahaan kami akan mengubah pembagian kerja di antara departemen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan manajemen pasar	5.100	Tinggi
MAI2	Kepala departemen perusahaan kami akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas	5.440	Sangat Tinggi
MAI3	Sistem kesejahteraan staf yang baru diadopsi oleh perusahaan kami dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan kami	5.420	Tinggi
MAI4	Sistem manajemen keuangan baru yang diadopsi perusahaan kami dapat secara efektif memantau ketidaksesuaian antara kinerja kami dan tujuan kami	5.440	Sangat Tinggi
MAI5	Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staf	5.760	Sangat Tinggi
MAI6	Sistem rekrutmen staf baru yang diadopsi perusahaan kami efektif dan efisien	5.600	Sangat Tinggi
MAI7	Metode penilaian kinerja baru yang diadopsi perusahaan kami dapat memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang sejauh apa staf telah mencapai tujuan perusahaan	5.620	Sangat Tinggi
RATA – RATA		5.454	Sangat Tinggi

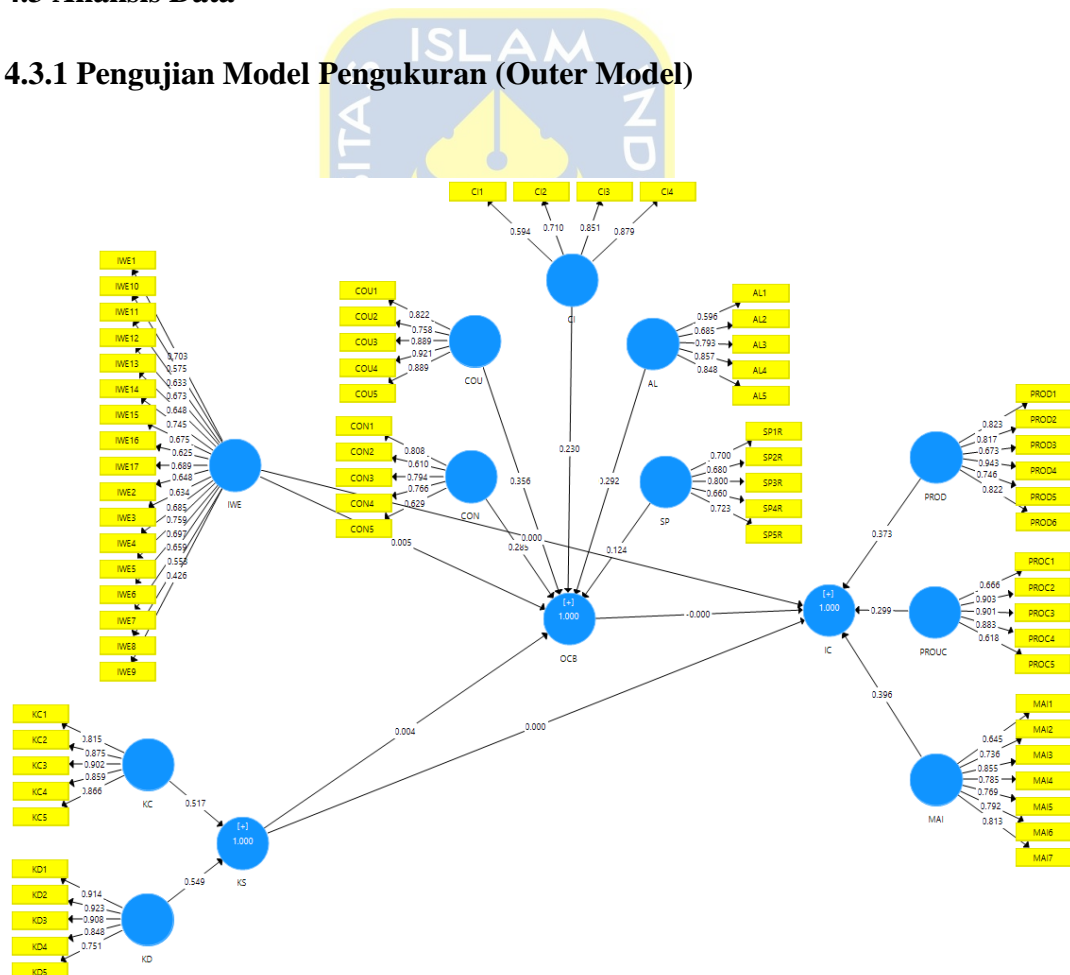
Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.6, dapat diketahui rata – rata penilaian responden terhadap variabel endogen *innovation capability* (IC) termasuk dalam kategori sangat tinggi (5.454). Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan MAI5 yaitu “Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staff” dengan rata-rata sebesar 5.760. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada

item pernyataan PROC5 yaitu “Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing” dengan rata – rata 4.780. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya *innovation capability* (IC) memberikan pengaruh yang sangat tinggi untuk karyawan, sehingga menunjukkan bahwa perusahaan menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staff perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran

1. *Convergent Validity*

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Ukuran reflesif individual dikatakan berkorelasi jika lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading factor* 0.5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 20015). Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.60 , sehingga untuk memenuhi *rule of thumb* nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.60 harus di drop dari model. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen *islamic work ethic* (IWE) disajikan dalam tabel 4.7

Tabel 4.7 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Islamic Work Ethic* (IWE)

Kosntruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Islamic Work Ethic</i> (IWE)	IWE1	0.703
	IWE2	0.648
	IWE3	0.634
	IWE4	0.685
	IWE5	0.759
	IWE6	0.697
	IWE7	0,659
	IWE8	0.553
	IWE9	0.426
	IWE10	0.575
	IWE11	0.633
	IWE12	0.673
	IWE13	0.648
	IWE14	0.745

Islamic Work Ethic (IWE)	IWE15	0.675
	IWE16	0.625
	IWE17	0.689

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilainya < 0.60 , yaitu variabel manifest IWE8, IWE9, IWE10. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model

Tabel 4.8 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Knowledge Sharing*

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Knowledge Collecting</i>	KC1	0.799
	KC2	0.772
	KC3	0.862
	KC4	0.749
	KC5	0.841
<i>Knowledge Donating</i>	KD1	0.883
	KD2	0.835
	KD3	0.879
	KD4	0.810
	KD5	0.674

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.60 . Sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Variabel Mediasi
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)**

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Conscientiousness (Sifat berhati-hati)</i>	CON1	0.628
	CON2	0.477
	CON3	0.728
	CON4	0.622
	CON5	0.542

Lanjutan Tabel 4.9

<i>Sportsmanship</i> (Sikap sportif)	SP1R	0.221
	SP2R	0.186
	SP3R	0.308
	SP4R	0.272
	SP5R	0.636
<i>Civic Virtue</i> (Moral kemasyarakatan)	CI1	0.315
	CI2	0.402
	CI3	0.609
	CI4	0.747
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	COU1	0.631
	COU2	0.521
	COU3	0.738
	COU4	0.760
	COU5	0.783
<i>Alturism</i> (Ketidakegoisan)	AL1	0.406
	AL2	0.555
	AL3	0.620
	AL4	0.697
	AL5	0.692

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilainya < 0.60 , yaitu variabel manifest CON2, CON5, SP1R, SP2R, SP3R, SP4R, CI1, CI2, COU2, AL1 dan AL2. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Variabel Endogen *Innovation Capability* (IC)

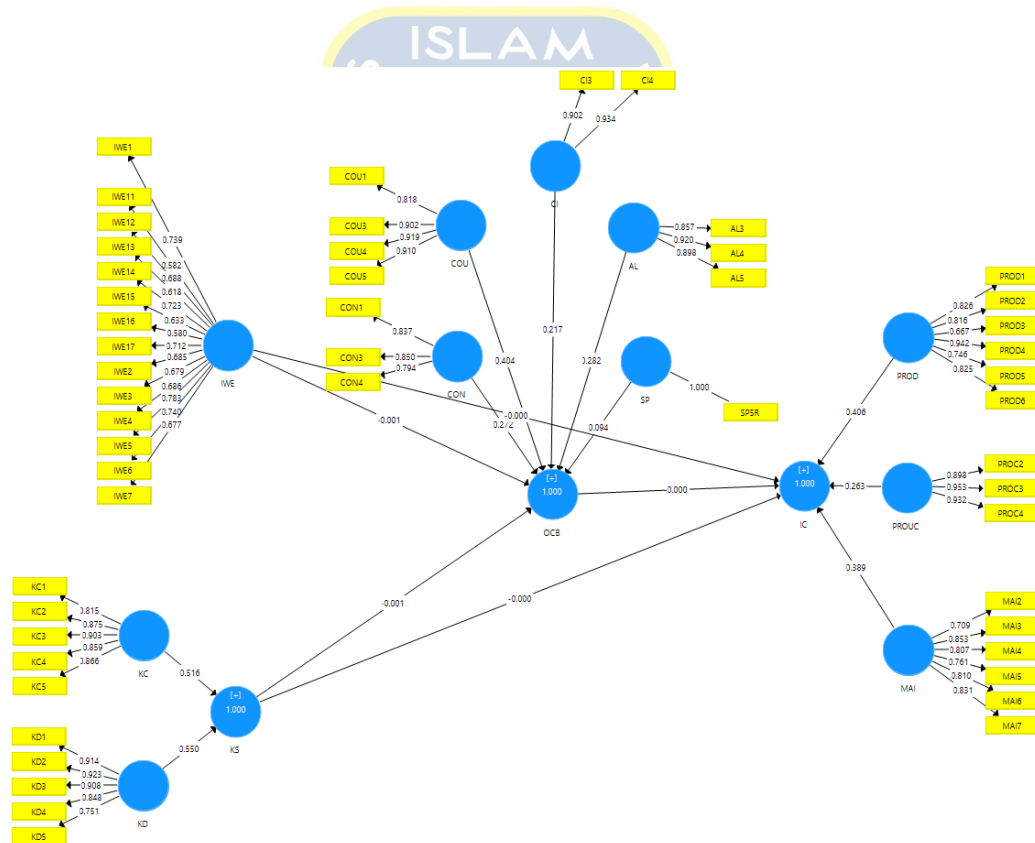
Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Product Innovation</i>	PROD1	0.750
	PROD2	0.688
	PROD3	0.649
	PROD4	0.914
	PROD5	0.785
	PROD6	0.743
<i>Process Innovation</i>	PROC1	0.441
	PROC2	0.797
	PROC3	0.884
	PROC4	0.901
	PROC5	0.553

Lanjutan Tabel 4.10

Management Innovation	MAI1	0.518
	MAI2	0.601
	MAI3	0.816
	MAI4	0.809
	MAI5	0.746
	MAI6	0.693
	MAI7	0.816

Sumber: Data primer diolah, 2019


Berdasarkan tabel 4.10 bahwa terdapat variabel manifest yang nilainya < 0.60, yaitu variabel manifest PROC1, PROC5 dan MAI1. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model.



Gambar 4.2 Model Modifikasi

Estimasi ulang model pengukurannya dilakukan karena terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.60 , yaitu variabel IWE8, IWE9, IWE10, CON2, CON5, SP1R, SP2R, SP3R, SP4R, CI1, CI2, COU2, AL1, AL2, PROC1, PROC5 dan MAI1. Variabel – variabel tersebut di drop dari model agar tidak mempengaruhi hasil bootstrapping.

Tabel 4.11 Rangkuman Nilai Loading Factor

Variabel Laten	Indikator	Kode Item	Loading Factor		
<i>Islamic Work Ethic (IWE)</i>		IWE1	0.703		
		IWE2	0.648		
		IWE3	0.634		
		IWE4	0.685		
		IWE5	0.759		
		IWE6	0.697		
		IWE7	0.659		
		IWE11	0.633		
		IWE12	0.673		
		IWE13	0.648		
		IWE14	0.745		
		IWE15	0.675		
		IWE16	0.625		
		IWE17	0.689		
		<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Collecting</i>	KC1	0.799
				KC2	0.772
				KC3	0.862
KC4	0.749				
KC5	0.841				
<i>Knowledge Donating</i>	KD1		0.883		
	KD2		0.835		
	KD3		0.879		
	KD4		0.810		
	KD5		0.674		
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	<i>Conscientiousness</i>	CON1	0.628		
		CON3	0.728		
		CON4	0.622		
	<i>Sportsmanship</i>	SP5R	0.636		
	<i>Civic Virtue</i>	CI3	0.609		
		CI4	0.747		

Lanjutan Tabel 4.11

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	<i>Courtesy</i>	COU1	0.631
		COU3	0.738
		COU4	0.760
		COU5	0.783
	<i>Altruism</i>	AL3	0.620
		AL4	0.697
AL5		0.692	
Innovation Capability	<i>Product Innovation</i>	PROD1	0.750
		PROD2	0.688
		PROD3	0.649
		PROD4	0.914
		PROD5	0.785
		PROD6	0.743
	<i>Process Innovation</i>	PROC2	0.797
		PROC3	0.884
		PROC4	0.901
	<i>Management Innovation</i>	MAI2	0.601
		MAI3	0.816
		MAI4	0.809
		MAI5	0.746
MAI6		0.693	
MAI7		0.816	

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan nilai – nilai factor loading dari semua variabel manifest yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai factor loading > 0.60 , sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dapat dikatakan valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminant Validity dilihat melalui nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu harus lebih besar

dari 7 atau dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2015)

Tabel 4.12 Nilai Cross Loading

Item	IWE	KS	OCB	IC
IWE1	0,739	0,452	0,537	0,450
IWE11	0,582	0,368	0,294	0,563
IWE12	0,688	0,590	0,470	0,506
IWE13	0,618	0,283	0,290	0,309
IWE14	0,723	0,521	0,432	0,550
IWE15	0,633	0,480	0,486	0,466
IWE16	0,580	0,330	0,397	0,257
IWE17	0,712	0,649	0,543	0,527
IWE2	0,685	0,499	0,415	0,450
IWE3	0,679	0,421	0,456	0,372
IWE4	0,686	0,404	0,530	0,692
IWE5	0,783	0,394	0,535	0,481
IWE6	0,740	0,469	0,533	0,345
IWE7	0,677	0,312	0,484	0,331
KC1	0,555	0,800	0,754	0,625
KC2	0,578	0,770	0,445	0,540
KC3	0,511	0,862	0,664	0,619
KC4	0,556	0,748	0,430	0,487
KC5	0,563	0,840	0,678	0,496
KD1	0,504	0,883	0,579	0,561
KD2	0,588	0,835	0,642	0,652
KD3	0,561	0,879	0,590	0,624
KD4	0,533	0,810	0,643	0,603
KD5	0,391	0,674	0,419	0,680
AL3	0,429	0,365	0,638	0,436
AL4	0,542	0,643	0,700	0,393
AL5	0,500	0,641	0,720	0,413
CI3	0,355	0,542	0,632	0,490

Lanjutan Tabel 4.12

CI4	0,442	0,616	0,763	0,641
CON1	0,407	0,414	0,613	0,466
CON3	0,522	0,468	0,752	0,417
CON4	0,411	0,332	0,603	0,550
COU1	0,433	0,349	0,650	0,406
COU3	0,540	0,434	0,739	0,374
COU4	0,511	0,517	0,777	0,462
COU5	0,595	0,676	0,809	0,446
SP5R	0,485	0,569	0,645	0,308
MAI2	0,403	0,330	0,294	0,561
MAI3	0,491	0,484	0,460	0,817
MAI4	0,608	0,496	0,488	0,816
MAI5	0,549	0,501	0,501	0,743
MAI6	0,434	0,388	0,404	0,693
MAI7	0,638	0,531	0,561	0,823
PROC2	0,487	0,707	0,544	0,796
PROC3	0,604	0,693	0,574	0,894
PROC4	0,633	0,739	0,560	0,907
PROD1	0,472	0,602	0,576	0,768
PROD2	0,460	0,643	0,500	0,693
PROD3	0,400	0,378	0,285	0,628
PROD4	0,603	0,668	0,594	0,924
PROD5	0,590	0,516	0,490	0,796
PROD6	0,531	0,717	0,626	0,768

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai yang paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

3. Composite Reliability

Selain melihat nilai dari *factor loading* konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

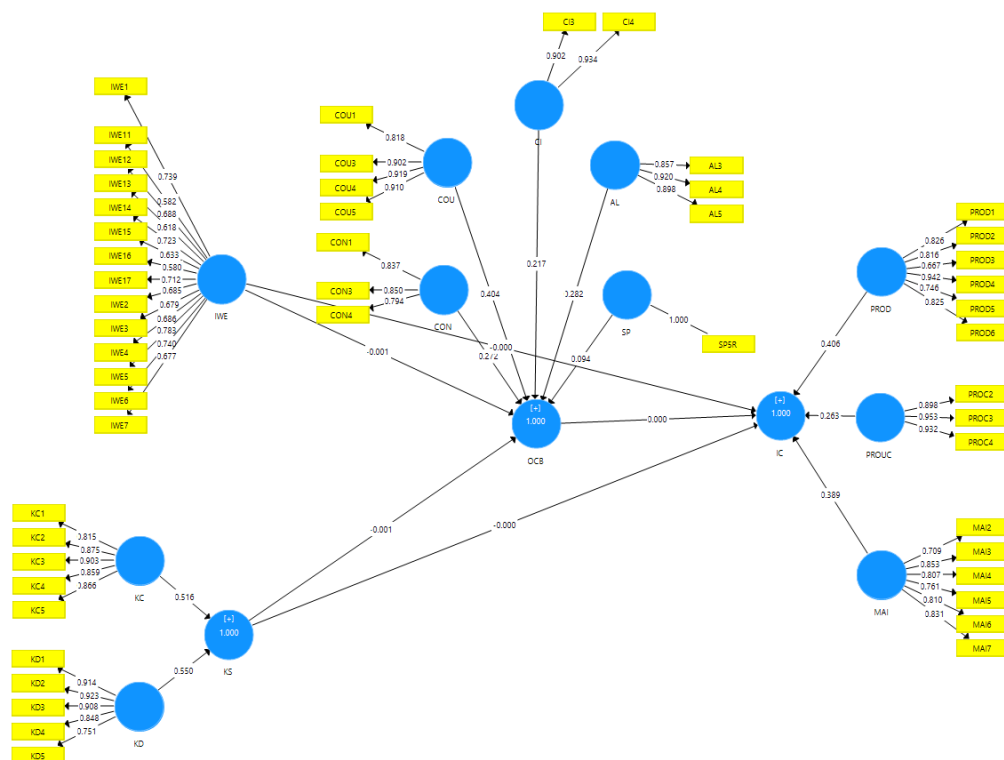
Tabel 4.13 Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
AL	0,872	0,876	0,921
CI	0,814	0,835	0,914
CON	0,771	0,782	0,867
COU	0,910	0,918	0,937
<i>Innovation Capability (IC)</i>	0,953	0,958	0,959
<i>Islamic Work Ethic (IWE)</i>	0,911	0,916	0,924
KC	0,915	0,917	0,936
KD	0,919	0,928	0,940
<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	0,942	0,945	0,951
MAI	0,884	0,893	0,912
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,911	0,915	0,925
PROD	0,891	0,903	0,918
PROUC	0,919	0,924	0,949
SP	1,000	1,000	1,000

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.70 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliable, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4. Second Order Confirmatory Anlysis



Gambar 4.3 Hasil Analisis Bootstrapping SCFA

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1.96 (significance level =

5). Tabel 4.14 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada second order konstruk.

Tabel 4.14: Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AL -> OCB	0,282	0,282	0,032	8,775	0,000
CI -> OCB	0,217	0,213	0,024	9,092	0,000
CON -> OCB	0,272	0,267	0,027	10,035	0,000
COU -> OCB	0,404	0,401	0,039	10,366	0,000
KC -> KS	0,516	0,507	0,033	15,650	0,000
KD -> KS	0,550	0,560	0,038	14,486	0,000
MAI -> IC	0,389	0,391	0,031	12,451	0,000
PROD -> IC	0,406	0,403	0,025	16,121	0,000
PROUC -> IC	0,263	0,261	0,014	18,355	0,000
SP -> OCB	0,094	0,096	0,014	6,942	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik $> 1,96$ dan pvalues $< 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator AL, CI, CON, COU dan SP merupakan variabel manifest pembentuk konstruk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), indikator KC dan KD merupakan variabel manifest pembentuk konstruk *knowledge sharing* (KS), kemudian indikator PROD, PROUC dan MAI terbukti merupakan variabel manifest pembentuk konstruk *innovation capability* (IC).

4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model structural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square

untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model structural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi

1. R – Square (R^2)

Tabel 4.15 Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

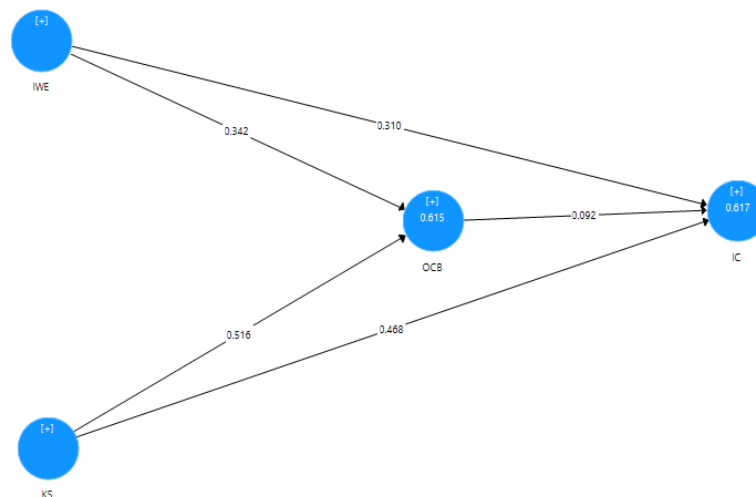
Variabel	R Square	R Square Adjusted
IC	0,617	0,592
OCB	0,615	0,599

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa model pengaruh *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* memberikan nilai 0,617, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *innovation capability* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* adalah sebesar 61,7%. sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* terhadap *organizational*

citizenship behaviour memberikan nilai sebesar 0,615, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *organizational citizenship behaviour* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *islamic work ethic* dan *knowledge sharing* adalah sebesar 6,15%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

2. Uji Hipotesis



Gambar 4.4 Pengujian Model Struktural

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan bootstrap merepresentasi nonparametric untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t –

value > 1.96 dan atau nilai $p - \text{value} < 0.05$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha 5\%$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai $t - \text{value} < 1.96$ dan atau nilai $p - \text{value} > 0.05$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha 5\%$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap *innovation capability*
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap *innovation capability*
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
4. H_0 : Tidak Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*
5. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap *innovation capability*

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap *innovation capability*

Tabel 4.16 Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
IWE -> IC	0,310	0,333	0,125	2,484	0,013
IWE -> OCB	0,342	0,349	0,125	2,737	0,006
KS -> IC	0,468	0,469	0,157	2,986	0,003
KS -> OCB	0,516	0,528	0,129	3,994	0,000
OCB -> IC	0,092	0,082	0,166	0,553	0,581

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan (O = 0.342) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.737 > 1.96$, dan nilai p – value $0.006 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* **terbukti**.

Konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan (O = 0.188) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.484 > 1.96$, dan nilai p – value $0.013 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) **terbukti**.

Konstruk *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif dan signifikan (O = 0.516) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $3.994 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) **terbukti**.

Konstruk *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.986 > 1.96$, dan nilai p – value $0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) **terbukti**.

Konstruk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak memiliki pengaruh positif ($O = 0.092$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $0.553 < 1.96$, dan nilai p – value $0,581 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**.

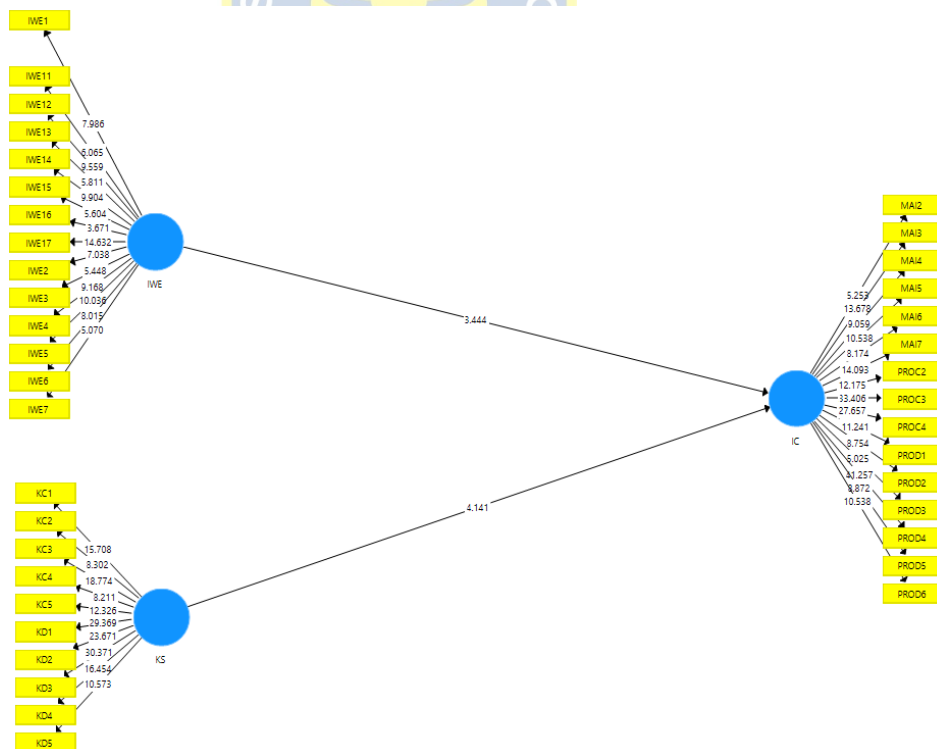
4.3.3 Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS – SEM dengan efek mediasi, yaitu merupakan hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen melalui penghubung atau variabel antara. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung atau mediasi. Terdapat 3 syarat dalam pengujian efek mediasi (Baron and Kenny, 1986). Pertama, menguji variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t – statistic > 1.96 . Kedua, menguji pengaruh

variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t – statistic >1.96 . Ketiga, pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada tahap ini efek utama diharapkan menjadi tidak signifikan, sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen adalah signifikan. Jika kondisi tersebut tercapat, maka pengujian efek mediasi tersebut sebagai efek mediasi penuh (fully mediatin) (Jogiyanto, 2011).

1. Tahap Pertama

Tahap pertama dalam pengujian efek mediasi adalah menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t – statistic >1.96 .



Gambar 4.5 Pengujian Pengaruh Variabel Eksogen ke Variabel Endogen

Tabel 4.17 Path Coefficient Pengujian Tahap Pertama

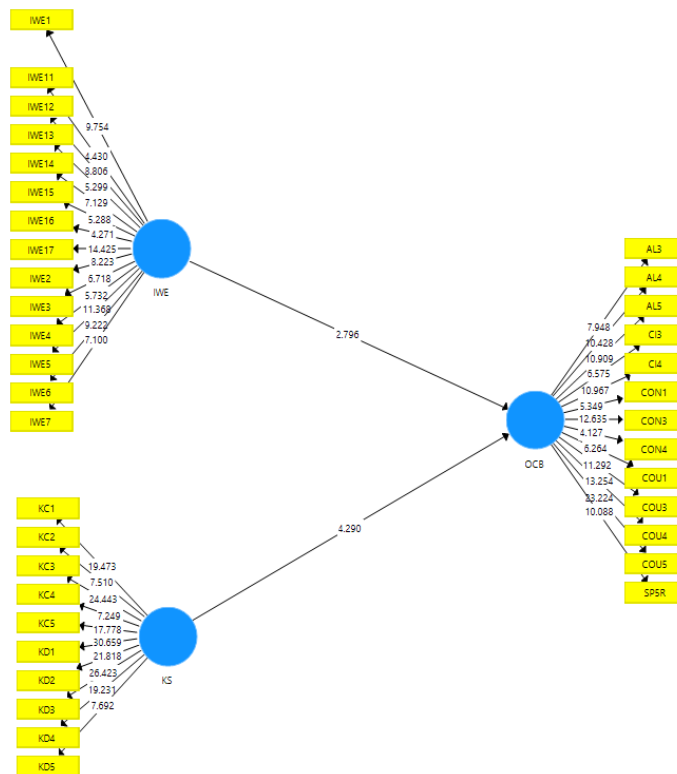
Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> IC	0,367	0,402	0,106	3,444	0,001
KS -> IC	0,503	0,493	0,122	4,141	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* (IC), dengan nilai t – statistic 3.444 (>1.96). dan *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif dan signifikan (O = 0.468) dengan *innovation capability* (IC). Dan *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai t – statistic 4.141 (>1.96). maka dari itu syarat pertama untuk menguji efek mediasi terpenuhi, dan dapat dilanjutkan pada tahap kedua.

2. Tahap Kedua

Pada tahap ini, dilakukan pengujian signifikansi antara variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t – statistic >1.96.



Gambar 4.6 Pengujian Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Mediasi

Tabel 4.18 Path Coefficient Pengujian Tahap Kedua

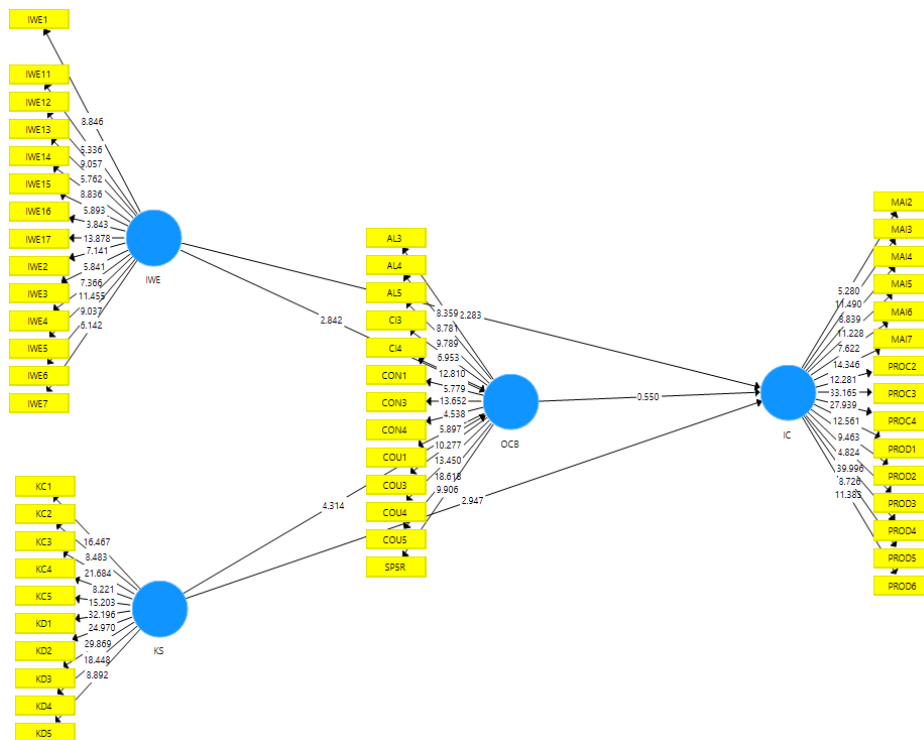
Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
IWE -> OCB	0,343	0,366	0,123	2,796	0,005
KS -> OCB	0,531	0,530	0,124	4,290	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dengan nilai t – statistic 2.796 (>1.96). dan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dengan nilai t – statistic 4.290 (>1.96). maka dari itu syarat

kedua untuk menguji efek mediasi terpenuhi, dan dapat dilanjutkan pada tahap ketiga.

3. Tahap Ketiga



Gambar 4.7 Pengujian Secara Simultan Variabel Eksogen dan Variabel Mediasi ke Variabel Endogen

Tabel 4.19 Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
IWE -> IC	0,310	0,331	0,136	2,283	0,023
IWE -> OCB	0,342	0,355	0,120	2,842	0,005
KS -> IC	0,468	0,471	0,159	2,947	0,003
KS -> OCB	0,516	0,521	0,120	4,314	0,000
OCB -> IC	0,092	0,084	0,167	0,550	0,582

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari hasil analisis PLS tabel 4.19, ditemukan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.310$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.283 > 1.96$. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.342$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $2.842 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak memiliki pengaruh positif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan memediasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**.

Pengujian efek mediasi yang terakhir adalah pengujian pengaruh *Knowledge sharing* (KS) terhadap *innovation capability* (IC) melalui mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.947 > 1.96$. *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $4.314 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak memiliki pengaruh positif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$. Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan memediasi hubungan antara *Knowledge sharing* (KS) dan *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**.

Tabel 4.20 Specific Indirect Effects

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
IWE -> OCB -> IC	0,031	0,031	0,061	0,515	0,607
KS -> OCB -> IC	0,047	0,045	0,094	0,501	0,616

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bisa memediasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *Knowledge sharing* (KS) terhadap *innovation capability* (IC) dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa hubungan *Islamic Work Ethic* (IWE) terhadap *innovation capability* (IC) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak signifikan karena nilai t - statistic $0.515 < 1.96$. Begitu juga dengan hubungan *Knowledge sharing* (KS) terhadap *innovation capability* (IC) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak signifikan karena nilai t - statistic $0.501 < 1.96$.

Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T - Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>Islamic Work Ethic</i> (IWE) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	2.737	Terbukti
2	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>Islamic Work Ethic</i> (IWE) terhadap <i>innovation capability</i> (IC)	2.484	Terbukti

3	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	3.994	Terbukti
4	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>innovation capability</i>	2.986	Terbukti
5	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> terhadap <i>innovation capability</i>	0.553	Tidak Terbukti
6	<i>Organizational citizenship behaviour (OCB)</i> memediasi hubungan antara <i>islamic work ethic (IWE)</i> dan <i>innovation capability</i>	0.515	Tidak Terbukti
7	<i>Organizational citizenship behaviour (OCB)</i> memediasi hubungan antara <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>innovation capability</i>	0.501	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer diolah, 2019

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Konstruk eksogen Islamic Work Ethic (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.342$) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.737 > 1.96$, dan nilai p – value $0.006 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic (IWE)* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terbukti.

Berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *Islamic Work Ethic (IWE)* maka akan mempengaruhi nilai

organizational citizenship behaviour (OCB), demikian juga sebaliknya. *Islamic Work Ethic* akan memberikan pengaruh yang baik pada perilaku seseorang pada pekerjaannya karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, *islamic work ethic* merupakan hal yang penting untuk diterapkan oleh karyawan yang beragama muslim, karena akan membuat karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang lebih tinggi. OCB akan membuat karyawan bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan yang diluar dari deskripsi pekerjaan mereka secara sukarela dan tidak ada insentif resmi dari organisasi.

Sementara, jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara *Islamic Work Ethic (IWE)* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, terdapat kuisioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu IWE5=0.783, IWE6=0.740 dan IWE1=0.739. dan tiga kuisioner memiliki nilai terendah yaitu IWE13=0.618, IWE11=0.582, IWE16=0.580. Ini mengindikasikan bahwa tiga pertanyaan terendah yaitu a; Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup, b; Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak), c; Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya, dapat menjadi perhatian khusus bagi karyawan muslim dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan menggunakan pengaruh dari tiga pertanyaan terendah yang dimiliki variabel *islamic work ethic (IWE)*.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Tufail *et al.* (2017) menyatakan bahwa Hasil IWE memiliki

hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtaza *et al.*, (2014), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu IWE memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Ramalu dan Rashid (2016) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki IWE yang tinggi, akan cenderung memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang lebih tinggi. Pada penelitian ini, karyawan di PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan menyetujui bahwa orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup, pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak) dan seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya, namun setiap individu memiliki persepsi dan tingkat implementasi yang berbeda-beda sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan program yang berkaitan dengan keagamaan agar karyawan mampu untuk meningkatkan nilai-nilai positif yang berkaitan *islamic work ethic*. Seperti yang diajarkan dalam islam bahwa Rasulullah SAW, Bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik (ketekunan).” (HR Al Baihaqi).

4.4.2 Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) terhadap innovation capability (IC)

Konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.188$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.484 > 1.96$, dan nilai p – value $0.013 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) terbukti. Berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *islamic work ethic* (IWE) maka akan mempengaruhi nilai *innovation capability* (IC), begitu pula sebaliknya.

Jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara *islamic work ethic* (IWE) terhadap *innovation capability* (IC), terdapat kuisioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu IWE5=0.783, IWE6=0.740 dan IWE1=0.739. dan tiga kuisioner memiliki nilai terendah yaitu IWE13=0.618, IWE11=0.582, IWE16=0.580. Ini mengindikasikan bahwa tiga pertanyaan terendah yaitu a; Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup, b; Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak), c; Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya, dapat menjadi perhatian khusus bagi karyawan muslim dalam meningkatkan *innovation capability* (IC). Kemampuan inovasi merupakan kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk baru, proses dan sistem untuk kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingannya (Lawson dan Samson, 2001). Inovasi saat ini

menggambarkan keungulan kompetitif. Didukung oleh kemampuan utama yang kuat dalam kualitas, efisiensi, kecepatan dan fleksibilitas. Selain itu, *innovation capability* juga menunjukkan tingkat keyakinan bahwa sektor publik benar-benar menghasilkan ide-ide baru atau berguna untuk meningkatkan penyediaan layanan publik atau penciptaan produk baru (Lee dan Choi, 2003 dalam Kumar dan Rose 2010). Seperti yang diterapkan pada PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pertamina selalu berusaha meningkatkan sistem dan kualitas karyawannya. Melalui kesigapan memperbaiki ketika ada sistem yang tidak berjalan dan pengadaan kegiatan workshop dan seminar yang berguna untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga dapat melayani kebutuhan masyarakat dengan baik.

Perusahaan harus memperhatikan *innovation capability* yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor. Untuk meningkatkan *innovation capability*, perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan *Islamic work ethic* (IWE) yang diterapkan karyawan muslim agar dapat lebih meningkatkan *innovation capability*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Awan dan Akram (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability*. Kemudian, Penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2010) menunjukkan Hasil empiris bahwa IWE memiliki hubungan yang signifikan pada terhadap *Innovation Capability*. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan yang memiliki IWE yang tinggi, akan mendukung karyawan untuk memiliki *innovation capability* yang lebih tinggi.

4.4.3 Pengaruh knowledge sharing terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Konstruk *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.516$) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $3.994 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terbukti. Berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *knowledge sharing* (KS) akan mempengaruhi nilai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), begitu pula sebaliknya.

Sementara, jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara *knowledge sharing* (KS) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdapat kuisioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu $KD1=0.883$, $KD3=0.879$, $KC3=0.862$. Ini mengindikasikan bahwa tiga pertanyaan terendah yaitu a; Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka, b; Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya, c; Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh, dapat menjadi perhatian khusus

bagi karyawan muslim dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Knowledge Sharing menurut Wuryanti dan Sulistya (2017) merupakan proses menangkap, mengatur, menggunakan kembali dan mentransfer pengalaman-pengalaman berdasarkan pengetahuan pada organisasi dan membuat hal tersebut tersedia bagi mereka yang berada di organisasi. *Knowledge Sharing* menjadi penting karena setiap karyawan melakukan praktik-praktik pertukaran dan menyebarkan ide, pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain untuk memastikan bahwa pengetahuan berlanjut dan terpelihara dalam bisnis (Razak *et al.* 2016). Karyawan harus menyadari pentingnya *knowledge sharing*, sehingga praktik-praktik berbagi keterampilan kerja dan berbagi informasi kerja dapat berjalan dengan baik, sehingga implementasi OCB pada karyawan dapat meningkat.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Chang *et al.* (2015) menunjukkan hasil *knowledge sharing* (KS) memiliki hubungan yang positif dengan OCB, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Hsiao (2014) memiliki hasil *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Akturan *et al.* (2015) yang menunjukkan *Knowledge Sharing* mempengaruhi OCB.

4.4.4 Pengaruh Knowledge Sharing (KS) terhadap Innovation Capability (IC)

Konstruk *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $2.986 > 1.96$, dan nilai *p* – value $0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) terbukti. Berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *knowledge sharing* (KS) akan mempengaruhi nilai *innovation capability* (IC), begitu pula sebaliknya.

Sementara, jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara *knowledge sharing* (KS) terhadap *innovation capability* (IC). terdapat kuisioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu $KD1=0.883$, $KD3=0.879$, $KC3=0.862$. Ini mengindikasikan bahwa tiga pertanyaan terendah yaitu a; Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka, b; Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya, c; Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh, dapat menjadi perhatian khusus bagi karyawan muslim dalam meningkatkan *innovation capability* (IC).

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Liao (2006) menunjukkan *Knowledge Sharing Behaviour* memiliki hubungan yang positif terhadap *firm innovation*. Penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2012) menunjukkan *Knowledge sharing Capability*

(KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability*. Penelitian Liao *et al.* (2007) menunjukkan bahwa *absorptive capacity* berperan sebagai variabel mediasi antara *Knowledge sharing* dan *innovation capability*, hal ini menunjukkan jika *absorptive capacity* tidak mencukupi, maka *Knowledge sharing* pada perusahaan akan kurang memiliki hubungan langsung dengan *innovation capability*.

4.4.5 Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Innovation Capability

Konstruk *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak memiliki pengaruh positif ($O = 0.092$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $0.553 < 1.96$, dan nilai p – value $0,581 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak akan mempengaruhi nilai *innovation capability* (IC), begitu pula sebaliknya.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wuryanti dan Sulistya (2017) yang menunjukkan hasil adanya efek yang signifikan antara OCB dan *innovation Capability*. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yan dan Yan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Helping* dan *Civic virtue* yang merupakan dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour*

terhadap *innovation*. Namun, *sportmanship* yang merupakan salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *innovation*. Hal ini juga tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Xu dan Chao (2014) menunjukkan *interpersonal promotion* yang merupakan salah satu dimensi dari OCB dapat meningkatkan *Innovation Performance* dan *Knowledge Management*. Namun, *Work devotion* dan *Organizational conscientiousness* yang merupakan bagian dari dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* tidak mencapai level signifikan terhadap *Innovation Performance*.

Organizational citizenship behaviour (OCB) tidak memiliki pengaruh positif dengan *innovation capability* (IC) sehingga dilakukan analisis mendalam melalui wawancara dengan dua karyawan PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan untuk mengetahui lebih lanjut praktek-praktek *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *Innovation capability* (IC) yang diterapkan di PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan. Terdapat beberapa hal yang membuat praktek-praktek *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *Innovation capability* (IC) belum dipraktekan dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. “.....ya secara justifikasi tidak bisa langsung main bantu, harus sesuai misal ada surat penugasan baru bisa bergerak, kalau enggak gak boleh. Harus ada justifikasinya.....” (Responden 1, Operational Performance Improvement)

2. “.....ya setiap kali kita bekerja kan pasti ada rekan kerja kita, atasan kita yang akan menilai itu sudah pasti. jadi sudah seyogyanya kita harus bekerja baik supaya bisa menjadi contoh bagi pekerja lain, jadi berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.....” (Responden 1, Operational Performance Improvement)
3. “.....kalau itu pastinya ya, apalagi kalau kerja dilapangan tidak mudah, apalagi tiap orang beda-beda fisiknya, misalkan kita melihat ada teman yang pekerjaannya terlalu berat apalagi jika dilihat secara fisiknya pasti kita bantu.....” (Responden 2, Dis & Wax / Production)
4. “.....kalo menurut saya sebagai manusia gak mungkin benar-benar perfect gitu mengikuti regulasi-regulasi dari perusahaan. Mungkin ada sebagian kecil kita juga kadang lalai. Jadi terkadang melenceng sedikit tapi kalau misalnya itu dilakukan oleh teman ya kita bisa saling membantu dan mengingatkan.....” (Responden 2, Dis & Wax / Production)

Hasil wawancara dengan dua responden diatas menunjukkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan pada setiap karyawan berbeda-beda sehingga penerapannya pun belum bisa maksimal. Penerapan OCB seperti tetap menjalani aturan walau tidak diawasi belum maksimal karena saat karyawan tidak diawasi, karyawan masih dapat lalai dalam bekerja sehingga permasalahan ini membutuhkan perhatian dari Pertamina RU V Balikpapan khususnya pada jajaran pimpinan, agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal walaupun karyawan dalam bekerja tidak diawasi. Selanjutnya, permasalahan OCB pada ketersediaan karyawan dalam membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja yang berat, tidak semua karyawan mau untuk membantu secara langsung karena

memahami bahwa beban kerja di Pertamina RU V Balikpapan berat, sehingga dapat mempengaruhi ketersediaan karyawan untuk membantu.

4.4.6 Pengaruh Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Hubungan Antara Islamic Work Ethic (IWE) terhadap innovation capability (IC)

Dari hasil analisis PLS diatas, ditemukan bahwa konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.310$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.283 > 1.96$. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.342$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $2.842 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak terdapat pengaruh positif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan memediasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *Islamic Work Ethic* (IWE) maka tidak akan mempengaruhi nilai *innovation capability* (IC) melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian dari Awan dan Akram (2011) dimana menunjukkan adanya hubungan positif antara *Islamic Work Ethic* dan *Innovation Capability*. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kumar dan Rose (2010) yang menunjukkan Hasil empiris bahwa IWE sangat

beradaptasi di sektor publik. Selain itu, para responden secara kolektif menyatakan bahwa kekuatan inovasi di sektor publik Malaysia semakin meningkat. Kemudian, berdasarkan hasil pengukuran, IWE memiliki hubungan yang signifikan pada hubungan moderasi dan hubungan yang positif terhadap *Innovation Capability*. Hal ini juga tidak didukung dengan penelitian Ramalu dan Rashid (2016) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara IWE dan OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan IWE yang tinggi cenderung mendemonstrasikan OCB yang lebih tinggi.

Analisis mendalam dilakukan melalui wawancara dengan dua karyawan PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan untuk mengetahui lebih lanjut praktek-praktek *islamic work ethic* (IWE), *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *innovation capability* (IC) yang diterapkan di PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan. Terdapat beberapa hal yang membuat praktek-praktek *islamic work ethic* (IWE), *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *innovation capability* (IC) belum dipraktikkan dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. “.....yang pasti akan bermanfaat, sebetulnya semua aktifitas tergantung dari niatnya, kalau seseorang bekerja niatnya hanya untuk bekerja dan mendapatkan upah dapatkan karier yang bagus dia akan mendapatkan itu saja, tapi kalau dari awal sudah dilandaskan niat yang tulus bahwa kita kerja ini adalah ibadah ya insyaallah itu dinilai sebagai amal ibadah sehingga harapanya akan bermanfaat bagi diri sendiri, bagi orang lain, masyarakat bangsa dan negara.....” (Responden 1, Operational Performance Improvement)

2. “.....untuk meraih yang sempurna tentu tidak ya, karena faktor subyektif masih ada ya. Tapi secara umum sistemnya sudah baik, implementasinya barangkali mungkin adalah kekurangannya itu.....”
(Responden 1, Operational Performance Improvement)
3. “.....tentunya. Pastinya akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.....” (Responden 2, Dis & Wax / Production)
4. “.....menurut saya disini ada dua yang menilai, dari supervisor dan kepala bagian, jadi menurut saya masih kurang sih jadi semacam harus ada trik dari diri sendiri untuk yang menonjol agar kita bisa dilihat atasan. Tapi kalau menurut saya yang bisa dilakukan kedepannya agar menjadi lebih baik yaitu kepala bagian maupun atasan harus bisa langsung melihat dari pekerjaan itu sendiri dan juga melihat serta bertanya-tanya pada atasan-atasan kita mengenai kinerjanya pekerja ini seperti itu.....”
(Responden 2, Dis & Wax / Production)

Hasil wawancara dengan dua responden diatas menunjukkan bahwa karyawan di Pertamina RU V Balikpapan setuju dalam penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE), ditunjukkan oleh pendapat kedua responden yang mengungkapkan bahwa pekerjaan yang baik akan bermanfaat pada diri sendiri dan orang lain, namun itu semua tidak bisa disamaratakan karena tergantung pada niat masing-masing individu, sehingga penerapannya akan berbeda-beda. Namun, IWE menjadikan karyawan bekerja lebih giat dan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. IWE memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC), namun, OCB tidak memiliki pengaruh dalam memediasi kedua variabel tersebut. Karena penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan pada setiap karyawan berbeda-beda sehingga penerapannya pun belum bisa maksimal. Dalam hal *innovation capability* (IC), sistem penilaian kinerja yang diadopsi juga perlu ditingkatkan dan diperhatikan, agar perusahaan mendapatkan hasil penilaian

kinerja yang objektif dan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa adil dan puas dengan hasil yang didapat.

4.4.7 Pengaruh Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Hubungan Antara Knowledge Sharing (KS) terhadap Innovation Capability (IC).

Dari hasil analisis PLS diatas, *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.947 > 1.96$. *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $4.314 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak terdapat pengaruh positif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan memediasi hubungan antara *Knowledge sharing* (KS) dan *innovation capability* (IC) **tidak terbukti**. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari *knowledge sharing* maka tidak akan mempengaruhi nilai *innovation capability* (IC) melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Liao (2006) yang menunjukkan *Knowledge Sharing Behaviour* memiliki hubungan yang positif terhadap *firm innovation*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Rose (2012) yang menunjukkan *Knowledge*

sharing Capability (KSC) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *innovation capability*. Hal ini juga tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan Chang *et al.* (2015) yang menunjukkan *knowledge sharing* (KS) memiliki hubungan yang positif dengan OCB, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki KS tinggi akan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan OCB.

Analisis mendalam dilakukan melalui wawancara dengan dua karyawan PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan untuk mengetahui lebih lanjut praktek-praktek *knowledge sharing*, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *innovation capability* (IC) yang diterapkan di PT. Pertamina Persero Revinery Unit V Balikpapan. Terdapat beberapa hal yang membuat praktek-praktek *knowledge sharing*, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *innovation capability* (IC) belum dipraktekan dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. “.....tergantung, jadi tidak semua ya, mungkin ada beberapa fungsi yang tidak berjalan, ya itu perlu experience dari eksternal. Tidak semua. Karena di internal sendiri sudah bisa melaksanakan itu.....” (Responden 1, Operational Performance Improvement)
2. “.....ya, itu paling bagus menurut kami, karena mencari yang terbaik diantara yang baik. Jadi yang pertama kita pilih, temen-temen kandidat dari perguruan tinggi terbaik ya dan punya orestasi terbaik pasti kan menghasilkan pekerja-pekerja yang baik. Menurut saya sudah tepat.....” (Responden 1, Operational Performance Improvement)
3. “.....iya benar, bisa dibilang pemimpin di pertamina itu dinamis ya, jadi ga kaku. Jadi menyelesaikan masalah tidak menggunakan cara-cara lama.....” (Responden 2, Dis & Wax / Production)
4. “.....kekuranganya menurut saya lebih ke time management. Pada saat wawancara kemarin mungkin bisa lebih baik lagi karena ada calon

pekerja yang harus menunggu terlalu lama. Sehingga besoknya baru dia bisa wawancara” (Responden 2, Dis & Wax / Production)

Hasil wawancara dengan dua responden diatas menunjukkan bahwa pimpinan di Pertamina RU V Balikpapan belum sepenuhnya mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu pengalaman dan perusahaan itu sendiri. Selain itu, pada sistem rekrutmen yang diadopsi oleh Pertamina RU V Balikpapan, perlu dilakukan evaluasi agar dapat lebih maksimal, efektif dan efisien. Salah satu permasalahannya terletak pada *time management* yang belum terjadwal dengan tepat. Dengan melihat hal tersebut, maka perusahaan dapat meningkatkan *innovation capability* (IC) dengan memperhatikan hal-hal tersebut. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *innovation capability* (IC), namun, OCB tidak memiliki pengaruh dalam memediasi kedua variabel tersebut. penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT.Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan pada setiap karyawan berbeda-beda sehingga penerapannya pun belum bisa maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Capability* Dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT. Pertamina (Persero) Revinery Unit V Balikpapan, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.342$) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.737 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.006 < 0.05$
2. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.188$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.484 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.013 < 0.05$.
3. *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif dan signifikan ($O = 0.516$) dengan konstruk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $3.994 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.000 < 0.05$
4. *knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai $t - statistic$

pada hubungan konstruk ini adalah $2.986 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.003 < 0.05$

5. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh yang negatif ($O = 0.092$) dengan konstruk *innovation capability* (IC). Nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $0.553 < 1.96$, dan nilai $p - value$ $0,581 > 0.05$
6. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.310$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.283 > 1.96$. *Islamic Work Ethic* (IWE) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.342$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $2.842 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh yang negatif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$
7. *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $2.947 > 1.96$. *Knowledge sharing* (KS) mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.468$) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai $t - statistic$ $4.314 > 1.96$. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh yang negatif ($O = 0.092$) terhadap *innovation capability* (IC) dengan nilai $t - statistic$ $0.550 > 1.96$.

5.2 Saran

1. Peneliti menyarankan agar PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan dapat menerapkan program-program yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB), seperti mengadakan pengajian rutin dan mengundang pendakwah untuk memberikan materi etika kerja islam yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dan bekerja sesuai dengan syariat-syariat yang diajarkan islam. Seperti bekerja dengan tulus sesuai dan menjadi karyawan yang murah hati, dengan memberikan materi yang berkaitan dengan etika kerja islam maka karyawan akan memahami bahwa sesama karyawan harus murah hati, tolong menolong dan membangun hubungan yang baik.
2. Diharapkan agar karyawan memiliki kesadaran untuk saling tolong menolong dalam hal pekerjaan, contohnya membantu menyelesaikan pekerjaan saat ada karyawan yang absen karena sakit atau dinas luar, membantu mengarahkan karyawan baru yang belum memahami pekerjaan dan membantu karyawan yang sedang kelebihan beban kerja. hal ini dapat membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan agar dapat menyelesaikan tugasnya. Dengan begitu, kinerja perusahaan juga akan meningkat.
3. Peneliti menyarankan agar PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan dapat meningkatkan penerapan program-program yang dapat meningkatkan *innovation capability* (IC). Dalam hal perekrutan karyawan, Pertamina perlu memperbaiki sistem perekrutan agar lebih efektif dan

efisien baik dari sisi pelamar dan perusahaan. Seperti memperbaiki *time management* perekrutan agar dapat efektif dan efisien.

4. Peneliti menyarankan agar PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan dapat memperbaiki sistem penilaian kinerja karyawan, baik untuk jajaran pimpinan ataupun karyawan, agar hasil yang didapatkan dapat objektif.



Daftar Pustaka

- Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(5), 507–519.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
- Annual Report PT.Pertamina (Persero),Tahun 20017. <https://www.pertamina.com>. Diakses pada 30 November 2018.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2007). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76.
- Chang, W. J., Liao, S. H., Lee, Y. J., & Lo, W. P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: The case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(3), 299–310.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design* (3 ed.).
- Creswell, J.W., 2014. *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. fourth edition. Sage publications, Inc.
- Ebadollahi, H., & Akbarnejad, M. (2011). Social and The meaning and dimensions of Islamic work ethic : initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society, 00, 916–924.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. 2nd edn. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU, H., ACARAY, A., & AKTURAN, A. (2016). Determining the Effect of Knowledge Sharing, Teamworking and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors in Information Society. *Journal of Global Strategic Management*, 1(9), 72–72.
- Hatice Şekkeli, Z., Yesil, S., Hatice Sekkeli, Z., & Dogan Kahramanmaraş Sütçü İmam University, O. (2012). An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(11), 2220–6140.

- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jong, J.P.J.D. *Individual Innovation The Connection Between Leadership and Employees Innovative Work Behavior*, Disertasi, Amsterdam: Faculteit Economie en Bedrijfskunde, University of Amsterdam, 2007.
- Khayyath, D. A. (1994). *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: GEMA INSANI PRESS.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management*, 19(2), 142–165.
- Laporan Keberlanjutan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan, Tahun 2017. <https://www.pertamina.com/Media/Upload/Files/Sustainability-Report-RU-V-2017.pdf>. Diakses pada 30 November 2018
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Lawson (2001) Developing Innovation Capability in Organizations a Dynamic Capabilities Approach, 5(3), 377–400.
- Lee, H., & Choi, B. (2014). Journal of Management Enablers , Processes , and Organizational Performance : An Integrative View and Empirical Examination, (February 2015), 37–41.
- Liao, L. (2006). A learning organization perspective on knowledge-sharing behavior and firm innovation. *Human Systems Management*, 25(4), 227–236.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359.
- Lin, R. S.-J. (2014). The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 5(3), 3–6.
- Mackenzie, S. B. (2015). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Trust , Satisfaction , and Organizational Citizenship Behaviors, (August), 107–142.

- Organ, D. W. (1988). *Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and. *Review Literature And Arts Of The Americas*, 26(X), 513–563.
- Ramalu, S. S., & Rashid, Z. M. (2016). Islamic Work Ethic and Organizational Citizenship Behaviour : a Study Among Civil Servants in Malaysia. *South East Asia Jpurnal of Contemporary Business, Economics, and Law*, 11(2), 52–61.
- Razak, N. A., Asnawi, N. H., Pangil, F., Yunus, N. A. M., & Zin, M. L. M. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 545–553.
- Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat. [http:// books.google.co.id](http://books.google.co.id). Diakses tanggal 15 Juli 2009
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Roques, O., Mushtaq, R., Khalid, A., Abbas, M., Murtaza, G., & Raja, U. (2014). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.
- Sekaran, U. (2013). *Research methods for business*. Research methods for business (Vol. 65).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. New York: Wiley
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717.
- Tung, K.Y. (2018) *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: INDEKS
- van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13–24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
- Wuryanti, & Sulisty, H. (2017). *Improving Organizational Citizenship Behavior*

(Ocb) Through Islamic Work Ethics and Knowledge Sharing. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(2), 173–187.

Yan, L., & Yan, J. (2013). Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 26(2), 183–199.

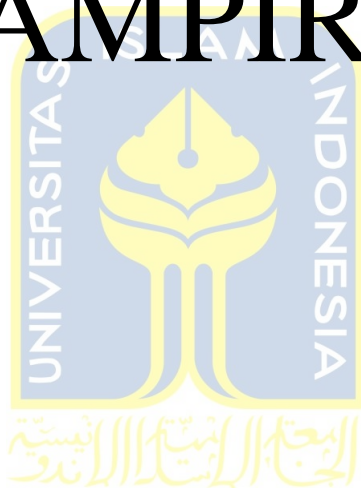
Yesil, S., & Sekkeli, Z. H. (2011) The Relationship Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability and Knowledge Sharing Plays Moderation Role. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Vol. 4, No. 11, pp. 612-624

Yu, X., & Song, C. (2014). The influence path analysis of OCB on innovation performance: Based on the intermediary role of knowledge management. *International Conference on Management Science and Engineering - Annual Conference Proceedings*, 898–905.

Yan, L., & Yan, J. (2013). Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 26(2), 183–199.



LAMPIRAN



Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

**Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Capability* Dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* di PT.Pertamina
(Persero) Revinery Unit V Balikpapan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda (\checkmark)

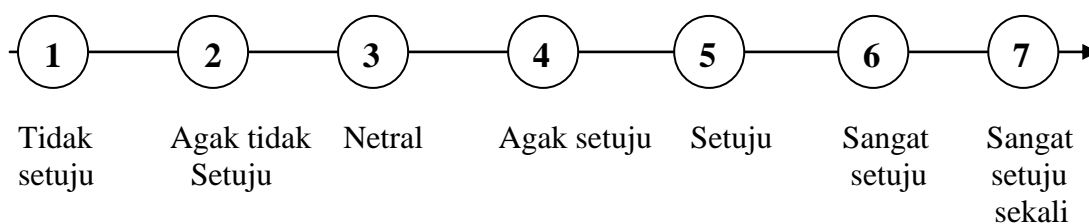
Jenis Kelamin :	Usia :	Pendidikan terakhir :	Lama Bekerja :
a. Pria	a. > 20 tahun	a. SMP	a. > 10 tahun
b. Wanita	b. 21 – 30 tahun	b. SMA	b. 11 – 15 tahun
	c. 21 – 30 tahun	c. Diploma (D3)	c. 16 – 20 tahun
	d. 31 – 40 tahun	d. Sarjana (S1)	d. 21 – 25 tahun
	e. 41 – 50 tahun	e. Pascasarjana (S2)	e. 26 – 30 tahun
	f. > 50 tahun	f. Doktor (S3)	f. > 30 tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

Responden diminta untuk memberikan jawaban / tanggapan pernyataan dibawah ini, dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu kategori jawaban pilihan anda.

Keterangan :

Kuesioner *Islamic work ethic*, *knowledge sharing*, *innovation capability* dan *organizational citizenship behaviour* disusun dengan skala *likert* dengan jawaban yang terdisir dari 7 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 – 7 dengan rincian sebagai berikut :



1. Islamic Work Ethic

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Menurut saya bermalas-malasan merupakan sifat yang buruk							
2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan							
3	Pekerjaan yang baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain							
4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat							
5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan							
6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya							
7	Bekerja bukanlah tujuan akhir, namun sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial							
8	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja							
9	Waktu luang yang lebih banyak merupakan hal yang baik untuk bermasyarakat							
10	Hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekan dan didorong							
11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak)							
12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi							
13	Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup							
14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri							
15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi <i>deadline</i> ditempat kerja							
16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya							
17	Nilai dari bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya							

2. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

a. Conscientiousness (Sifat berhati-hati)

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Kehadiran saya ditempat kerja diatas standar							
2	Saya tidak mengambil istirahat ekstra							
3	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walau tidak ada yang melihat							
4	Saya termasuk karyawan yang paling teliti							
5	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur untuk mendapatkan pembayaran yang jujur / sesuai							

b. Sportsmanship (Sikap sportif)

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		7	6	5	4	3	2	1
1	Saya memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal - hal sepele (R)							
2	Saya selalu berfokus pada sesuatu yang salah daripada melihat sisi positifnya (R)							
3	Saya cenderung membuat masalah kecil menjadi masalah yang serius (R)							
4	Saya selalu mencari kesalahan dari hal - hal yang dilakukan atau diterapkan organisasi (R)							
5	Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar (R)							

c. Civic Virtue (Moral kemasyarakatan)

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting							
2	Saya mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan							
3	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi							
4	Saya membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi dan sebagainya							

d. Courtesy (kesopanan)

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya mengambil langkah untuk mencegah adanya masalah dengan pekerja lain							
2	Saya menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan memperngaruhi pekerjaan orang lain.							
3	Saya tidak menyalah gunakan hak-hak orang lain							
4	Saya berusaha untuk menghindari membuat masalah dengan rekan kerja							
5	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan yang saya lakukan terhadap rekan kerja							

e. Alturism (Ketidakegoisan)

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya membantu pekerjaan dari pekerja lain yang sedang absen							
2	Saya membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja berat							
3	Saya membantu mengarahkan pekerja baru walau tidak dibutuhkan							
4	Saya dengan senang hati membantu pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan							
5	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada pekerja yang berada disekitar saya							

3. *Knowledge Sharing*

a. *Knowledge Collecting*

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai keterampilan kerja baru yang saya pelajari.							
2	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja baru yang mereka pelajari							
3	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh							
4	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang baru mereka peroleh							

5	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan saya							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

b. *Knowledge Donating*

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka							
2	Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya							
3	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya							
4	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya							
5	Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja							

4. *Innovation Capability*

a. *Product Innovation*

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Perusahaan kami sering mengembangkan produk dan servis baru yang dapat diterima dengan baik di pasar							
2	Sebagian besar keuntungan perusahaan kami dihasilkan oleh produk dan layanan baru yang dikembangkan							
3	Produk atau servis baru yang dibangun oleh perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing							
4	Perusahaan kami sering dapat meluncurkan produk atau servis baru lebih cepat dari pada pesaing							
5	Perusahaan kami memiliki kemampuan yang lebih baik dalam R&D produk atau layanan baru daripada pesaing kami							
6	Perusahaan kami selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama mejadi produk baru untuk pasar							

b. *Process Innovation*

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Perusahaan kami sering mencoba prosedur operasi yang berbeda untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan							
2	Perusahaan kami selalu memperoleh keterampilan atau peralatan untuk meningkatkan operasi manufaktur atau proses layanan							
3	Perusahaan kami dapat mengembangkan proses manufaktur atau prosedur operasi yang lebih efisien							
4	Perusahaan kami dapat secara fleksibel menyediakan produk dan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan							
5	Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing							

c. *Management Innovation*

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Perusahaan kami akan mengubah pembagian kerja di antara departemen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan manajemen pasar							
2	Kepala departemen perusahaan kami akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas							

No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5	6	7
3	Sistem kesejahteraan staf yang baru diadopsi oleh perusahaan kami dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan kami							
4	Sistem manajemen keuangan baru yang diadopsi perusahaan kami dapat secara efektif memantau ketidaksesuaian antara kinerja kami dan tujuan kami							
5	Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staf							
6	Sistem rekrutmen staf baru yang diadopsi perusahaan kami efektif dan efisien							
7	Metode penilaian kinerja baru yang diadopsi perusahaan kami dapat memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang sejauh apa staf telah mencapai tujuan perusahaan							

الجامعة الإسلامية
INDONESIA

Lampiran 2

Responden 1

Nama responden : Mugianto

Posisi : OPI (Operational Performance Improvement)

Lokasi /waktu : Balikpapan, 18 Februari 2019 pukul 17.15 WIB

A : menurut bapak apakah keadilan dan kedermawanan ditempat kerja itu adalah sebuah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat ?

R1 : jadi gini, kami di internal perusahaan diberikan bimbingan diluar pelatihan khusus, yang sudah dibuat *career planing* dan juga ada kegiatan yang sifatnya spiritual. Contohnya gini, habis sholat jamaah, dzuhur atau ashar, setelah itu kan ada tausiyah, dan itu rutin dilakukan oleh teman-teman bergantian untuk memberikan tausiyah. Biasanya membawa sebuah hadits, kita kan ada kumpulan hadits, dibacakan satu sampai dua hadits secara rutin. Dari situ kan dalam bekerja bisa mendalami bahwa bekerja tidak semata-mata hanya mencari upah semata, tapi juga cari keberkahan itu yang harus kita kejar.

A : menurut bapak apakah hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja ?

R1 : ya bekerja itu kan bagian dari pada ibadah ya, kita bekerja kan niatnya ya nawaitunya, jadi alangkah lebih baiknya seorang muslim ya harus bekerja karena tuntunan agama juga dengan bekerja kemudian bisa memberikan nafkah kepada anak istri. Karena yang kita dapatkan kan juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan allah SWT, jadi bekerja merupakan suatu kewajiban sebagai muslim fdalam rangka untuk memberi nafkah pada keluarga

A : apakah pekerjaan memungkinkan bapak untuk mengendalikan diri, seperti bapak mengendalikan sifat/watak bapak ?

R1 : pekerjaan kan sudah ada *jobdesc* masing-masing, jadi itu yang bisa membentuk karakter seseorang iya akan membentuk, jadi misalkan seseorang yang dipekerjakan di lapangan di pabrik akan punya karakter berbeda, dibandingkan dengan yang dipekerjakan dikantoran. Lebih kearah pembentukan karakter iya, tiap bekerja harus bisa membawa diri ya, menyesuaikan kondisi di lapangan, kalau memang tuntutan pekerjaannya ini ya kita harus bisa menyesuaikan diri.

A : Menurut bapak apakah pekerjaan itu memberi peluang kepada seseorang untuk menjadi mandiri ?

R1 : Jadi kita dituntut seperti diperusahaan ini kan teamworknya nomor satu ya, tidak boleh kita menonjolkan diri, jadi kita berkompetisi boleh tapi dalam kerangka tembok, goalnya adalah untuk peningkatan kinerja perusahaan. Jadi tidak boleh saling meninjolkan diri apalagi menjatuhkan.

A : untuk pertanyaan terakhir mengenai etika kerja islam pak, apakah menurut bapak pekerjaan yang baik itu akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain ?

R1 : yang pasti akan bermanfaat, sebetulnya semua aktifitas tergantung dari niatnya, kalau seseorang bekerja niatnya hanya untuk bekerja dan mendapatkan upah dapatkan karier yang bagus dia akan mendapatkan itu saja, tapi kalau dari

awal sudah dilandaskan niat yang tulus bahwa kita kerja ini adalah ibadah ya insyaallah itu dinilai sebagai amal ibadah sehingga harapannya akan bermanfaat bagi diri sendiri, bagi orang lain, masyarakat bangsa dan negara

A : terimakasih atas jawabanya pak kita lanjut ke topik yang kedua, mengenai OCB. yang pertama apakah bapak saat dikantor tidak mengambil istirahat ekstra ?

R1 : kan sudah ada aturanya, ada disediakan akses yang akan terbaca oleh sistem, kita mau masuk jamberapa, istirahat jamberapa, kita harus taat dengan asas itu jadi gabisa kita mau curi-curi kesempatan kalau di pertamina

A : apakah bapak melakukan pekerjaan dengan jujur untuk mendapatkan pembayaran yang sesuai dengan apa yang bapak laksanakan ?

R1 : ya insyaallah saya berusaha begitu, sebenarnya yang menilai kan orang lain seharusnya, tapi secara pribadi saya berusaha begitu karena ini menyangkut hak, jadi ya apa yang saya terima harus sesuai dengan pekerjaan saya. Tidak bisa kita lebih-lebih sementara kita sedikit pekerjaanya.

A : Apakah bapak membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja secara benar ?

R1 : jadi insentif itu sudah diatur perusahaan, jadi tidak perlu nuntut karena sudah ada. Diawal tahun kita mengadakan namanya kontrak kinerja nanti di akhir taun dah dapat.

A : apakah bapak menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting oleh perusahaan ?

R1 : ya sering misalnya kaya observasi di tempat-tempat pintu masuk tanpa di suruhpun kita sudah ikut juga

A : apakah bapak mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan namun fungsi-fungsi itu membantu untuk meningkatkan citra dari Pertamina itu sendiri pak?

R1 : semua fungsi dibutuhkan, kalau ga dibutuhkan sudah pasti dihapus, jadi selama ini saya belum pernah mendengar fungsi yang tidak dibutuhkan karena kalau tidak dibutuhkan pasti dihapus

A : apakah bapak menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan mempengaruhi pekerjaan orang lain ?

R1 : ya setiap kali kita bekerja kan pasti ada rekan kerja kita, atasan kita yang akan menilai itu sudah pasti. jadi sudah seyogyanya kita harus bekerja baik supaya bisa menjadi contoh bagi pekerja lain, jadi berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan

A : apakah bapak bersedia untuk membantu pekerjaan dari pekerja lain yang sedang absen ?

R1 : oiya jadi gini, absen itu sudah ada ketentuannya, temen satu sedang berhalangan ya harus kita bantu kita backup dulu pekerjaannya, karena suatu saat

juga saya sendiri juga kadang-kadang berhalangan juga ya, seperti ini kan saya sedang dinas, berarti kan harus di backup temen yang lain, jadikan saling bantu

A : Apakah bapak membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja yang berat ?

R1 : ya secara justifikasi tidak bisa langsung main bantu, harus sesuai misal ada surat penugasan baru bisa bergerak, kalau enggak gak boleh. Harus ada justifikasinya.

A : oh jadi kalau seperti itu harus ada surat tugasnya ya pak ?

R1 : iya dong, gak boleh main tangkap main bantu, gak boleh

A : oiya iya, saya lanjut ke topik berikutnya ya pak tentang kemampuan berinovasi, apakah Perusahaan bapak sering mengembangkan produk dan servis baru yang dapat diterima dengan baik di pasar?

R1 : saya tidak terjun langsung soal produk ya, jadi tidak terkait langsung jadi misal produk baru tidak, tapi kalau sistem, mengimprove iya, sesuai dengan tanggung jawab saya ya, jadi misal gini ada pekerjaan dari fungsi lain yang tidak berjalan tugas saya adalah mengkoordinir dan memfasilitasi jadi kita mempertemukan fungsi yang tidak berjalan tadi supaya ada progress

A : apakah kepala departemen perusahaan bapak akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staff untuk menuju penyelesaian tugas yang lebih baik?

R1 : tergantung, jadi tidak semua ya, mungkin ada beberapa fungsi yang tidak berjalan, ya itu perlu experience dari eksternal. Tidak semua. Karena di internal sendiri sudah bisa melaksanakan itu.

A : sistem rekrutmen staff baru yang diadopsi oleh perusahaan pertamina itu apakah efektif dan efisien menurut bapak ?

R1 : ya, itu paling bagus menurut kami, karena mencari yang terbaik diantara yang baik. Jadi yang pertama kita pilih, temen-temen kandidat dari perguruan tinggi terbaik ya dan punya orestasi terbaik pasti kan menghasilkan pekerja-pekerja yang baik. Menurut saya sudah tepat

A : menurut bapak apakah metode penilaian pekerja atau performance appraisal yang diadopsi oleh pertamina itu memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan gambaran yang baik tentang sejauh apa staff atau karyawan telah mencapai tujuan perusahaan pak ?

R1 : ya untuk meraih yang sempurna tentu tidak ya, karena faktor subyektif masih ada ya. Tapi secara umum sistemnya sudah baik, implementasinya barangkali mungkin adalah kekurangan itu

A : untuk pertanyaan terakhir bapak, apakah perusahaan pertamina pada sistem kesejahteraan staff dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan?

R1 : ya betul, jadi memang kita ada insentif dan bonus. Dan itu sudah diatur dalam perjanjian kerja. Itu sudah bagus. Positif itu.

Responden 2

Nama responden : Nanda Ashari Arsyad

Posisi : Dis & Wax / Production

Lokasi /waktu : Balikpapan, 27 Februari 2019 pukul 14.00 WIB

A : menurut bapak apakah keadilan dan kedermawanan di tempat kerja itu adalah sebuah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat ?

R2 : jelas penting ya kalau menurut saya, untuk keadilan dan kedermawanan ditempat kerja. Jadi kondisinya kalau di tempat kerja saya di pertamina itu, kita berada di lingkungan dimana temen-temen itu peduli dengan sesama, juga dengan kegiatan-kegiatan yang memberikan sedikit rezeki kita kepada temen-temen yang kurang beruntung

A : menurut bapak apakah hidup tidak akan memiliki arti bila tanpa bekerja ?

R2 : kalau menurut saya benar sih karena dalam kehidupan itu pastinya kita kan mengalami beberapa tahap. Saat kita anak-anak dan remaja kita belajar, saat kita dewasa, pasti tujuan kita kan untuk bekerja. Seperti itu. Jadi menurut saya bekerja itu pasti akan dilakukan gitu dalam suatu kehidupan

A :menurut bapak apakah pekerjaan bapak sekarang di pertamina memungkinkan bapak untuk mengendalikan diri seperti contohnya mengendalikan sifat atau watak bapak? Tolong berikan contoh penerapannya di kantor

R2 :kalau menurut saya pasti. Pekerjaan itu memungkinkan kita untuk mengendalikan diri atau sifat kita. Dalam pekerjaan itu, kita pasti akan menerima pressure yang akan mempengaruhi sifat kita. Apalagi di pekerjaan di Pertamina bisa dibilang cukup berat. Jadi itu sangat berpengaruh dengan sifat dan watak kita.

A :apakah menurut bapak, pekerjaan itu memberikan peluang seseorang untuk menjadi mandiri?

R2 :kalo menurut saya, pekerjaan itu pastinya membuat kita lebih mandiri. Apalagi pekerja muda di Pertamina sangat banyak, jadi kita bisa belajar dengan sendirinya untuk mandiri dan bisa menjadi pekerja yang lebih kompeten.

A :apakah menurut bapak pekerjaan yang baik itu akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain?

R2 : tentunya. Pastinya akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

A :apakah bapak melakukan pekerjaan dengan jujur untuk mendapatkan pembayaran yang sesuai dengan yang bapak laksanakan?

R2 :kalo menurut saya, sesuai dengan prosedur dan menjalankan apa yang seharusnya dikerjakan jadi ya jujur jujur.

A :apakah bapak membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja secara benar?

R2 :enggak juga sih karena menurut saya seorang pekerja mau memberikan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan

A : apakah bapak menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting bagi perusahaan?

R2 :iya. Kemarin ada seminar atau workshop yang diluar dari pekerjaan kita ya. Apalagi diambilnya pada saat kita libur. Diluar dari pekerjaan dan kita tidak dibayar untuk itu tapi untuk menambah kompetensi kita

A : apakah bapak bersedia untuk membantu pekerjaan dari pekerja lain yang sedang absen ?

R2 : kalau itu pastinya ya, karena kalau dilihat dari pekerjaan saya sendiri, kerjaan kita itu kan per shift, jadi bener-bener kalau teman kita sedang sakit pasti kita handle kerjaan bersama dengan teman-teman yang lain, jadi saling membantu dan saling tolong menolong

A : apakah bapak membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja yang berat ?

R2 : kalau itu pastinya ya, apalagi kalau kerja dilapangan tidak mudah, apalagi tiap orang beda-beda fisiknya, misalkan kita melihat ada teman yang pekerjaanya terlalu berat apalagi jika dilihat secara fisiknya pasti kita bantu

A : apakah perusahaan bapak sering mengembangkan produk dan servis baru yang dapat diterima dengan baik dipasar ?

R2 : pekerjaan saya kan dibagian pengolahan, jadi lpengembanganya lebih ke manusia atau pekerja itu sendiri. Kita harus lebih kompeten dan harus bisa menguasai pabrik, jadi kita akan menghasilkan produk yang baik juga untuk masyarakat.

A : apakah kepala departemen perusahaan bapak mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staff untuk mencapai penyelesaian tugas yang lebih baik ?

R2 : iya benar, bisa dibilang pemimpin di pertamina itu dinamis ya, jadi ga kaku. Jadi menyelesaikan masalah tidak menggunakan cara-cara lama.

A : menurut bapak apakah sistem rekrutmen staff baru yang diadopsi pertamina itu sudah efektif dan efisien ?

R2 : kalau menurut saya sudah cukup efektif dan efisien ya, kalau kemarin menggunakan pihak ketiga. Jadi perekrutan itu kita benar-benar dari pihak ketiga dari awal selesi sampai wawancara itu baru bertemu pihak pertamina.

A : kekuranganya menurut bapak terletak dimana ya ?

R2 : kekuranganya menurut saya lebih ke time management. Pada saat wawancara kemarin mungkin bisa lebih baik lagi karena ada calon pekerja yang harus menunggu terlalu lama. Sehingga besoknya baru dia bisa wawancara.

A : menurut bapak apakah metode penilaian kinerja yang diadopsi pertamina memungkinkan kepala departemen mendapatkan gambaran yang baik tentang sejauh apa staff atau karyawan mencapai tujuan perusahaan ?

R2 : menurut saya disini ada dua yang menilai, dari supervisor dan kepala bagian, jadi menurut saya masih kurang sih jadi semacam harus ada trik dari diri sendiri untuk yang menonjol agar kita bisa dilihat atasan. Tapi kalau menurut saya yang bisa dilakukan kedepannya agar menjadi lebih baik yaitu kepala bagian maupun atasan harus bisa langsung melihat dari pekerjaan itu sendiri dan juga melihat serta bertanya-tanya pada atasan-atasan kita mengenai kinerjanya pekerja ini seperti itu.

A : apakah bapak saat bekerja itu membantu mengarahkan pekerja pekerja baru walau sebenarnya itu tidak dibutuhkan?

R2 : jadi saya sebenarnya baru 6 bulan, tapi ada teman 3 orang pekerja baru dibawah saya. Yang pasti kita juga merasakan diajarin sama senior-senior kita. Dan ketika kita menjadi senior jadi kita juga mengajarkan dengan benar dan dengan baik. Kita ngajarnya bukan memerintah tapi mengajak melakukan pekerjaan bareng-bareng ya learning by doing

A :apakah bapak selalu siap untuk memberikan bantuan kepada pekerja disekitar bapak?

R2 : iya sih pastinya. Disini kalo menurut saya sih kalo misal temen-temen ada sesuatu kita langsung tanggap aja gitu untuk bantuin.

A :apakah bapak membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi atau mungkin seperti pemberitahuan yang diberikan perusahaan?

R2 :kalo kita ada semacam broadcash gitu kalo untuk bekerja apa-apa aja, informasi-informasi seputar perusahaan terus juga memo-memo yang ada dimading yang ada di kantor seperti itu.

A :apakah bapak mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walaupun sedang tidak ada yang melihat?

R2 :kalo menurut saya sebagai manusia gak mungkin benar-benar perfect gitu mengikuti regulasi-regulasi dari perusahaan. Mungkin ada sebagian kecil kita juga kadang lalai. Jadi terkadang melenceng sedikit tapi kalau misalnya itu dilakukan oleh teman ya kita bisa saling membantu dan mengingatkan.



Lampiran 3
Tabulasi data Mentah

1. Islamic Work Ethic (IWE)

IWE 1	IWE 2	IWE 3	IWE 4	IWE 5	IWE 6	IWE 7	IWE 8	IWE 9	IWE 0	IWE 1	IWE 1	IWE 1	IWE 1	IWE 1	IWE 1	IWE 1
5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	4	5	5
7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6
7	7	7	7	6	6	6	2	3	2	3	7	2	3	2	4	6
7	7	7	7	7	7	7	3	2	4	4	5	6	6	5	6	7
7	7	7	7	6	6	6	5	5	4	5	5	6	7	5	5	5
7	7	7	5	5	7	6	3	5	1	5	6	6	6	5	4	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	5	7	5	7	7	6	5	7	7	6
7	7	7	6	7	7	7	4	6	3	3	5	5	4	5	7	6
6	5	6	5	5	6	5	3	5	3	3	6	5	5	5	5	6

7	6	7	6	5	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7
7	5	7	6	5	7	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5
6	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	4	5	6	5
7	6	6	6	6	6	7	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5
7	7	7	6	6	6	7	5	6	5	6	7	7	7	7	6	7
7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6
7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6
7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7	7	5	6	5	6	5
7	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	6	6	6	5
7	7	7	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6
7	7	7	7	7	7	7	5	2	7	7	7	7	7	7	3	7
7	7	7	4	7	7	7	7	2	1	4	7	7	7	7	5	7
6	6	6	6	5	5	6	5	4	5	6	5	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6
7	6	6	7	6	7	6	5	5	7	7	7	6	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	6	1	6	1	7	6	5	5	5	1	7
6	7	7	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	7
7	7	7	5	5	7	5	4	4	7	5	7	7	7	7	7	7
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5
6	7	7	7	6	6	5	7	5	5	6	5	4	7	7	7	6

7	7	7	6	6	7	7	7	4	5	5	5	7	5	6	6	6
5	5	5	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
7	7	7	5	5	7	7	7	4	5	5	5	7	5	6	6	6
7	6	6	6	6	6	7	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5
7	6	6	6	7	7	7	6	7	5	7	7	5	7	7	6	6
7	5	7	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	4
7	6	7	7	6	7	7	7	3	4	6	7	6	6	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	6	2	6	3	6	7	6	7	7	7
5	6	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	6	4	5	4	5

2. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

CO N1	CO N2	CO N3	CO N4	CO N5	SP 1R	SP 2R	SP 3R	SP 4R	SP 5R	C I1	C I2	C I3	C I4	CO U1	CO U2	CO U3	CO U4	CO U5	A L1	A L2	A L3	A L4	A L5
3	3	5	3	6	7	7	7	7	4	4	4	3	4	2	2	5	3	5	5	4	5	5	5
6	6	6	5	6	7	7	7	7	6	3	3	4	4	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6
4	3	7	5	5	6	7	7	7	6	4	6	7	7	7	7	7	7	7	2	3	6	6	7
4	3	7	5	5	6	7	7	7	6	4	6	7	7	7	7	7	7	7	2	3	6	6	7
5	6	6	5	7	7	6	7	7	4	4	1	3	4	5	6	6	7	6	5	4	4	5	5
3	5	5	3	7	7	7	7	7	6	5	3	5	5	5	6	7	7	7	6	5	3	5	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	5	7	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6
5	5	6	5	7	5	5	5	5	7	3	3	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6

4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
6	6	7	5	7	4	5	5	4	7	4	7	6	6	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6
6	5	7	5	7	5	5	5	5	6	5	5	5	6	7	7	7	7	5	6	6	6	6	7
6	3	7	5	7	5	5	7	4	7	3	3	3	5	5	6	6	7	7	7	7	6	6	7
6	3	6	5	6	5	6	7	4	7	3	3	4	5	6	6	6	6	6	1	5	5	6	6
6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	4	6	7	6	5	7	7	7	6	6	7	5	7	7
5	1	6	7	6	6	7	5	5	5	5	2	6	5	7	6	5	5	6	5	5	2	1	4
5	5	7	5	7	5	4	4	7	6	5	5	5	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7
2	3	3	4	5	6	6	4	7	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	3	5	6
2	2	5	2	5	7	7	7	7	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6	5	5	4	6	7	7	7	6	4	7	5	5	6	7	6	6	7	6	5	4	4	4	2
7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	5	7	7	7	5	7	5	7	7
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	5	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7
6	1	5	5	5	5	6	7	7	6	1	1	5	5	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6
6	1	6	6	6	5	6	7	7	6	1	1	5	5	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6
7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	6	3	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7
7	6	6	5	6	5	6	6	7	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6
6	6	6	4	3	6	5	7	7	7	3	5	5	5	3	4	3	5	6	4	3	5	5	5
5	5	5	3	7	5	5	5	5	7	1	3	3	7	7	7	7	7	7	5	7	3	3	3
3	3	7	5	7	6	7	7	7	4	7	5	4	5	7	7	7	7	7	4	4	4	7	5
6	6	6	4	5	4	7	7	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7
7	5	7	5	7	7	5	7	7	7	5	3	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	3	7	7	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6

5	4	5	4	5	6	6	6	6	5	3	2	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	
7	7	7	2	3	7	6	6	5	7	2	1	7	5	6	6	6	6	7	7	7	4	7	7	
5	5	5	5	6	6	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	7	5	6	7	6	6	6	4	5	4	5	6	6	6	5	7	6	5	5	5	6	4	
5	6	6	4	6	7	7	7	7	7	3	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	6	6	4	6	7	7	7	7	7	3	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	3	5	3	3	7	6	5	6	5	5	5	5	6	5	
6	6	7	6	6	4	4	5	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	5	6	5	7	7	7	7	7	5	5	3	5	5	6	6	7	7	6	5	3	6	6	6	
7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	3	4	4	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	3	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7
6	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	

3. Knowledge Sharing (KS)

KC1	KC2	KC3	KC4	KC5	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
7	4	7	4	6	6	7	6	7	7
7	4	7	4	6	6	7	6	7	7
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	7	5
5	6	5	5	7	6	6	5	5	1
6	5	6	6	6	5	4	6	3	3
7	7	7	6	7	7	6	7	6	7
5	5	5	5	3	5	5	5	1	5
7	6	6	6	7	6	6	6	7	6
6	7	7	7	6	6	5	5	5	7
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	6	5	5	5	5	6
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	6	6	7	7
7	7	7	7	7	6	6	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	5	7	5	5	6	6	6	7	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	6
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5



5	5	5	4	5	5	5	4	5	6
6	7	7	7	7	6	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	7	7	5	6	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	5	6	5	5	5	5	3
6	5	5	5	6	6	7	7	7	7
6	3	5	3	5	5	5	3	5	5
6	7	7	6	7	6	7	7	7	7
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4. Innovation Capability (IC)

PRO D1	PRO D2	PRO D3	PRO D4	PRO D5	PRO D6	PRO C1	PRO C2	PRO C3	PRO C4	PRO C5	MA I1	MA I2	MA I3	MA I4	MA I5	MA I6	MA I7
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5
3	4	5	5	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

7	5	4	6	5	7	7	7	7	6	4	5	7	7	6	5	6	6
7	5	4	6	5	7	7	7	7	6	4	5	7	7	6	5	6	6
6	5	6	6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	6	6	6	6
5	6	3	5	5	7	6	6	6	6	3	5	5	5	5	7	5	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	7	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7
7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7
3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	5	3	3	5	5	3
3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	3	6	5	4	2	5	5	4
7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7
6	5	1	5	5	6	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	5
7	7	7	7	6	7	5	6	7	7	7	6	5	6	6	7	4	6
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	7	6	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	6	3	3	3	5	6	5	5	5	3	6	6	4	3	6	3	3
7	6	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

7	5	3	5	6	6	5	7	7	6	3	3	3	3	7	5	7	7
6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	3	5	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7
5	5	3	4	5	5	4	4	6	4	6	4	5	3	5	2	7	7
5	4	5	5	7	7	7	6	5	6	7	5	5	5	6	6	7	7
6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6
5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	7	3	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6
7	7	2	4	2	7	7	7	4	4	2	1	1	2	5	4	1	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
7	5	5	7	5	6	7	7	7	6	5	6	7	5	6	7	7	6
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5
4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	6	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2
6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7
6	6	5	5	5	6	5	6	5	3	5	5	3	5	5	6	3	5
6	6	7	7	7	7	1	6	7	7	1	6	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	1	5	7	7	1	6	5	7	7	7	7	7
7	7	7	7	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5

Lampiran 4
Lampiran Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	47	94 %
Perempuan	3	6 %
Usia		
< 20 tahun	10	20 %
21 – 30 tahun	12	24 %
31 – 40 tahun	10	20 %
41 – 50 tahun	9	18 %
> 50 tahun	9	18 %
Pendidikan Terakhir		
SMP	0	0 %
SMA	25	50 %
Diploma (D3)	12	24 %
Sarjana (S1)	11	22 %
Pascasarjana (S2)	2	4 %
Doktor (S3)	0	0 %
Lama Bekerja		
< 10 tahun	27	54 %
11 – 15 tahun	6	12 %
16 – 20 tahun	3	6 %
21 – 25 tahun	3	6 %
26 – 30 tahun	6	12 %
> 30 tahun	5	10 %
TOTAL	50	100 %

Lampiran 5

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Interval Kelas

No	Keterangan	Beban Skor
1	Sangat rendah	1,00 – 1,86
2	Rendah	1,87 – 2,73
3	Cukup	2,74 – 3,6
4	Agak Tinggi	3,7 – 4,56
5	Tinggi	4,57 – 5,43
6	Sangat tinggi	5,44 – 6,3
7	Sangat Tinggi Sekali	6,4 – 7,26

2. Variabel Eksogen *Islamic Work Ethic (IWE)*

Kode	Item	Mean	Kriteria
IWE1	Menurut saya bermalas-malasan merupakan sifat yang buruk	6.680	Sangat Tinggi Sekali
IWE2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan	6.500	Sangat Tinggi Sekali
IWE3	Pekerjaan yang baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	6.640	Sangat Tinggi Sekali
IWE4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	6.220	Sangat Tinggi
IWE5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	6.080	Sangat Tinggi
IWE6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya	6.400	Sangat Tinggi Sekali
IWE17	Bekerja bukanlah tujuan akhir, namun sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial	6.180	Sangat Tinggi
IWE8	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja	5.400	Sangat Tinggi
IWE9	Waktu luang yang lebih banyak merupakan hal yang baik untuk	5.320	Sangat Tinggi

	bermasyarakat		
IWE10	Hubungan antar manusia dalam organisasi harus ditekan dan didorong	5.180	Tinggi
IWE11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan diri (sifat / watak)	5.620	Sangat Tinggi
IWE12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi	5.980	Sangat Tinggi
IWE13	Orang yang bekerja akan lebih mungkin untuk maju dalam hidup	6.000	Sangat Tinggi
IWE14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri	5.900	Sangat Tinggi
IWE15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi <i>deadline</i> ditempat kerja	5.800	Sangat Tinggi
IWE16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	6.000	Sangat Tinggi
IWE17	Nilai dari bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya	6.060	Sangat Tinggi

3. Variabel Eksogen Knowledge Sharing (KS)

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
KC1	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai keterampilan kerja baru yang saya pelajari.	5.850	Sangat Tinggi
KC2	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja baru yang mereka pelajari	5.640	Sangat Tinggi
KC3	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang baru saya peroleh	5.860	Sangat Tinggi
KC4	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang baru mereka peroleh	5.540	Sangat Tinggi
KC5	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan saya	5.800	Sangat Tinggi
KD1	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai keterampilan kerja yang mereka tahu ketika saya bertanya kepada mereka	5.700	Sangat Tinggi
KD2	Saya sering berbagi kepada rekan kerja mengenai keterampilan kerja yang saya tahu ketika mereka bertanya kepada saya	5.700	Sangat Tinggi

KD3	Rekan kerja saya sering berbagi kepada saya mengenai informasi yang mereka ketahui kepada saya	5.700	Sangat Tinggi
KD4	Saya sering berbagi dengan rekan kerja saya mengenai informasi yang saya ketahui tahu ketika mereka bertanya kepada saya	5.700	Sangat Tinggi
KD5	Staf perusahaan kami sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja	5.700	Sangat Tinggi
RATA - RATA		5.724	Sangat Tinggi

4. Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
CON1	Kehadiran saya ditempat kerja diatas standar	5.480	Sangat Tinggi
CON2	Saya tidak mengambil istirahat ekstra	4.900	Tinggi
CON3	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan walau tidak ada yang melihat	6.000	Sangat Tinggi
CON4	Saya termasuk karyawan yang paling teliti	5.000	Tinggi
CON5	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur untuk mendapatkan pembayaran yang jujur / sesuai	6.040	Sangat Tinggi
SP1R	Saya memakan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal - hal sepele (R)	6.680	Sangat Tinggi Sekali
SP2R	Saya selalu berfokus pada sesuatu yang salah daripada melihat sisi positifnya (R)	5.840	Sangat Tinggi
SP3R	Saya cenderung membuat masalah kecil menjadi masalah yang serius (R)	5.640	Sangat Tinggi
SP4R	Saya selalu mencari kesalahan dari hal - hal yang dilakukan atau diterapkan organisasi (R)	5.700	Sangat Tinggi
SP5R	Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar (R)	5.800	Sangat Tinggi
CI1	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib namun dianggap penting	4.240	Agak Tinggi
CI2	Saya mengikuti fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan	4.240	Agak Tinggi
CI3	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi	5.120	Tinggi
CI4	Saya membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi dan sebagainya	5.400	Sangat Tinggi
COU1	Saya mengambil langkah untuk mencegah adanya masalah dengan pekerja lain	5.720	Sangat Tinggi
COU2	Saya menyadari bahwa perilaku yang kita punya akan memengaruhi pekerjaan orang lain.	5.860	Sangat Tinggi

COU3	Saya tidak menyalah gunakan hak-hak orang lain	6.060	Sangat Tinggi
COU4	Saya berusaha untuk menghindari membuat masalah dengan rekan kerja	6.240	Sangat Tinggi
COU5	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan yang saya lakukan terhadap rekan kerja	6.160	Sangat Tinggi
AL1	Saya membantu pekerjaan dari pekerja lain yang sedang absen	5.320	Tinggi
AL2	Saya membantu pekerja lain yang memiliki beban kerja berat	5.440	Tinggi
AL3	Saya membantu mengarahkan pekerja baru walau tidak dibutuhkan	5.280	Tinggi
AL4	Saya dengan senang hati membantu pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan	5.640	Sangat Tinggi
AL5	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada pekerja yang berada disekitar saya	5.740	Sangat Tinggi
RATA-RATA		5.564	Sangat Tinggi

5. Variabel Endogen *Innovation Capability (IC)*

Kode	Item Mean	Mean	Kriteria
PROD1	Perusahaan kami sering mengembangkan produk dan servis baru yang dapat diterima dengan baik di pasar	5.600	Sangat Tinggi
PROD2	Sebagian besar keuntungan perusahaan kami dihasilkan oleh produk dan layanan baru yang dikembangkan	5.560	Sangat Tinggi
PROD3	Produk atau servis baru yang dibangun oleh perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing	5.060	Tinggi
PROD4	Perusahaan kami sering dapat meluncurkan produk atau servis baru lebih cepat dari pada pesaing	5.380	Tinggi
PROD5	Perusahaan kami memiliki kemampuan yang lebih baik dalam R&D produk atau layanan baru daripada pesaing kami	5.320	Tinggi
PROD6	Perusahaan kami selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama mejadi produk baru untuk pasar	5.740	Sangat Tinggi
PROC1	Perusahaan kami sering mencoba prosedur operasi yang berbeda untuk mempercepat	5.360	Tinggi

	realisasi tujuan perusahaan		
PROC2	Perusahaan kami selalu memperoleh keterampilan atau peralatan untuk meningkatkan operasi manufaktur atau proses layanan	5.740	Sangat Tinggi
PROC3	Perusahaan kami dapat mengembangkan proses manufaktur atau prosedur operasi yang lebih efisien	5.660	Sangat Tinggi
PROC4	Perusahaan kami dapat secara fleksibel menyediakan produk dan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan	5.600	Sangat Tinggi
PROC5	Proses manufaktur baru atau prosedur operasi yang digunakan perusahaan kami selalu menimbulkan tiruan dari pesaing	4.780	Tinggi
MAI1	Perusahaan kami akan mengubah pembagian kerja di antara departemen yang berbeda sesuai dengan kebutuhan manajemen pasar	5.100	Tinggi
MAI2	Kepala departemen perusahaan kami akan mengadopsi pendekatan kepemimpinan baru untuk memimpin semua staf menuju penyelesaian tugas	5.440	Sangat Tinggi
MAI3	Sistem kesejahteraan staf yang baru diadopsi oleh perusahaan kami dapat secara efektif memberikan dorongan kepada karyawan kami	5.420	Tinggi
MAI4	Sistem manajemen keuangan baru yang diadopsi perusahaan kami dapat secara efektif memantau ketidaksesuaian antara kinerja kami dan tujuan kami	5.440	Sangat Tinggi
MAI5	Perusahaan kami menekankan kemampuan inovatif dan kreatif saat merekrut staf	5.760	Sangat Tinggi
MAI6	Sistem rekrutmen staf baru yang diadopsi perusahaan kami efektif dan efisien	5.600	Sangat Tinggi
MAI7	Metode penilaian kinerja baru yang diadopsi perusahaan kami dapat memungkinkan kepala departemen untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang sejauh apa staf telah mencapai tujuan perusahaan	5.620	Sangat Tinggi
RATA – RATA		5.454	Sangat Tinggi

Lampiran 6

Hasil Uji Outer Model

1. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Islamic Work Ethic* (IWE)

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Islamic Work Ethic</i> (IWE)	IWE1	0.703
	IWE2	0.648
	IWE3	0.634
	IWE4	0.685
	IWE5	0.759
	IWE6	0.697
	IWE7	0.659
	IWE8	0.553
	IWE9	0.426
	IWE10	0.575
	IWE11	0.633
	IWE12	0.673
	IWE13	0.648
	IWE14	0.745
	IWE15	0.675
	IWE16	0.625
	IWE17	0.689

2. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Knowledge Sharing*

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Knowledge Collecting</i>	KC1	0.799
	KC2	0.772
	KC3	0.862
	KC4	0.749
	KC5	0.841
<i>Knowledge Donating</i>	KD1	0.883
	KD2	0.835
	KD3	0.879
	KD4	0.810
	KD5	0.674

3. Nilai Loading Factor Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)


Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Conscientiousness</i> (Sifat berhati-hati)	CON1	0.628
	CON2	0.477
	CON3	0.728
	CON4	0.622
	CON5	0.542
<i>Sportsmanship</i> (Sikap sportif)	SP1R	0.221
	SP2R	0.186
	SP3R	0.308
	SP4R	0.272
	SP5R	0.636
<i>Civic Virtue</i> (Moral kemasyarakatan)	CI1	0.315
	CI2	0.402
	CI3	0.609
	CI4	0.747
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	COU1	0.631
	COU2	0.521
	COU3	0.738
	COU4	0.760
	COU5	0.783
<i>Altruism</i> (Ketidakegoisan)	AL1	0.406
	AL2	0.555
	AL3	0.620
	AL4	0.697
	AL5	0.692

4. Nilai Loading Factor Variabel Endogen *Innovation Capability* (IC)

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Product Innovation</i>	PROD1	0.750
	PROD2	0.688
	PROD3	0.649
	PROD4	0.914
	PROD5	0.785
	PROD6	0.743
<i>Process Innovation</i>	PROC1	0.441
	PROC2	0.797
	PROC3	0.884
	PROC4	0.901
	PROC5	0.553

<i>Management Innovation</i>	MAI1	0.518
	MAI2	0.601
	MAI3	0.816
	MAI4	0.809
	MAI5	0.746
	MAI6	0.693
	MAI7	0.816

5. Rangkuman Nilai Loading Factor setelah Modifikasi Model

Variabel Laten	Indikator	Kode Item	Loading Factor		
<i>Islamic Work Ethic (IWE)</i>		IWE1	0.703		
		IWE2	0.648		
		IWE3	0.634		
		IWE4	0.685		
		IWE5	0.759		
		IWE6	0.697		
		IWE7	0.659		
		IWE11	0.633		
		IWE12	0.673		
		IWE13	0.648		
		IWE14	0.745		
		IWE15	0.675		
		IWE16	0.625		
		IWE17	0.689		
		<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Collecting</i>	KC1	0.799
				KC2	0.772
				KC3	0.862
KC4	0.749				
KC5	0.841				
<i>Knowledge Donating</i>	KD1		0.883		
	KD2		0.835		
	KD3		0.879		
	KD4		0.810		
	KD5		0.674		
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	<i>Conscientiousness</i>	CON1	0.628		
		CON3	0.728		
		CON4	0.622		
	<i>Sportsmanship</i>	SP5R	0.636		
	<i>Civic Virtue</i>	CI3	0.609		
		CI4	0.747		

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	<i>Courtesy</i>	COU1	0.631
		COU3	0.738
		COU4	0.760
		COU5	0.783
	<i>Altruism</i>	AL3	0.620
		AL4	0.697
AL5		0.692	
Innovation Capability	<i>Product Innovation</i>	PROD1	0.750
		PROD2	0.688
		PROD3	0.649
		PROD4	0.914
		PROD5	0.785
		PROD6	0.743
	<i>Process Innovation</i>	PROC2	0.797
		PROC3	0.884
		PROC4	0.901
	<i>Management Innovation</i>	MAI2	0.601
		MAI3	0.816
		MAI4	0.809
		MAI5	0.746
		MAI6	0.693
	MAI7	0.816	

6. Tabel Nilai Cross Loading

Item	IWE	KS	OCB	IC
IWE1	0,739	0,452	0,537	0,450
IWE11	0,582	0,368	0,294	0,563
IWE12	0,688	0,590	0,470	0,506
IWE13	0,618	0,283	0,290	0,309
IWE14	0,723	0,521	0,432	0,550
IWE15	0,633	0,480	0,486	0,466
IWE16	0,580	0,330	0,397	0,257
IWE17	0,712	0,649	0,543	0,527
IWE2	0,685	0,499	0,415	0,450
IWE3	0,679	0,421	0,456	0,372
IWE4	0,686	0,404	0,530	0,692
IWE5	0,783	0,394	0,535	0,481
IWE6	0,740	0,469	0,533	0,345
IWE7	0,677	0,312	0,484	0,331
KC1	0,555	0,800	0,754	0,625
KC2	0,578	0,770	0,445	0,540
KC3	0,511	0,862	0,664	0,619

KC4	0,556	0,748	0,430	0,487
KC5	0,563	0,840	0,678	0,496
KD1	0,504	0,883	0,579	0,561
KD2	0,588	0,835	0,642	0,652
KD3	0,561	0,879	0,590	0,624
KD4	0,533	0,810	0,643	0,603
KD5	0,391	0,674	0,419	0,680
AL3	0,429	0,365	0,638	0,436
AL4	0,542	0,643	0,700	0,393
AL5	0,500	0,641	0,720	0,413
CI3	0,355	0,542	0,632	0,490
CI4	0,442	0,616	0,763	0,641
CON1	0,407	0,414	0,613	0,466
CON3	0,522	0,468	0,752	0,417
CON4	0,411	0,332	0,603	0,550
COU1	0,433	0,349	0,650	0,406
COU3	0,540	0,434	0,739	0,374
COU4	0,511	0,517	0,777	0,462
COU5	0,595	0,676	0,809	0,446
SP5R	0,485	0,569	0,645	0,308
MAI2	0,403	0,330	0,294	0,561
MAI3	0,491	0,484	0,460	0,817
MAI4	0,608	0,496	0,488	0,816
MAI5	0,549	0,501	0,501	0,743
MAI6	0,434	0,388	0,404	0,693
MAI7	0,638	0,531	0,561	0,823
PROC2	0,487	0,707	0,544	0,796
PROC3	0,604	0,693	0,574	0,894
PROC4	0,633	0,739	0,560	0,907
PROD1	0,472	0,602	0,576	0,768
PROD2	0,460	0,643	0,500	0,693
PROD3	0,400	0,378	0,285	0,628
PROD4	0,603	0,668	0,594	0,924
PROD5	0,590	0,516	0,490	0,796
PROD6	0,531	0,717	0,626	0,768

7. Tabel Cronbach's Alpha, Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
AL	0,872	0,876	0,921
CI	0,814	0,835	0,914
CON	0,771	0,782	0,867
COU	0,910	0,918	0,937
<i>Innovation Capability (IC)</i>	0,953	0,958	0,959
<i>Islamic Work Ethic (IWE)</i>	0,911	0,916	0,924
KC	0,915	0,917	0,936
KD	0,919	0,928	0,940
<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	0,942	0,945	0,951
MAI	0,884	0,893	0,912
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,911	0,915	0,925
PROD	0,891	0,903	0,918
PROUC	0,919	0,924	0,949
SP	1,000	1,000	1,000

8. Tabel Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AL -> OCB	0,282	0,282	0,032	8,775	0,000
CI -> OCB	0,217	0,213	0,024	9,092	0,000
CON -> OCB	0,272	0,267	0,027	10,035	0,000
COU -> OCB	0,404	0,401	0,039	10,366	0,000
KC -> KS	0,516	0,507	0,033	15,650	0,000
KD -> KS	0,550	0,560	0,038	14,486	0,000
MAI -> IC	0,389	0,391	0,031	12,451	0,000
PROD -> IC	0,406	0,403	0,025	16,121	0,000
PROUC -> IC	0,263	0,261	0,014	18,355	0,000
SP -> OCB	0,094	0,096	0,014	6,942	0,000

Lampiran 7

Hasil Uji Inner Model

1. R – Square dan R – Square Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
IC	0,617	0,592
OCB	0,615	0,599

2. Path Coefficients

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> IC	0,310	0,333	0,125	2,484	0,013
IWE -> OCB	0,342	0,349	0,125	2,737	0,006
KS -> IC	0,468	0,469	0,157	2,986	0,003
KS -> OCB	0,516	0,528	0,129	3,994	0,000
OCB -> IC	0,092	0,082	0,166	0,553	0,581

3. Path Coefficients Tahap Pertama

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> IC	0,367	0,402	0,106	3,444	0,001
KS -> IC	0,503	0,493	0,122	4,141	0,000

4. Path Coefficients Tahap Kedua

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> OCB	0,343	0,366	0,123	2,796	0,005
KS -> OCB	0,531	0,530	0,124	4,290	0,000

5. Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> IC	0,310	0,331	0,136	2,283	0,023
IWE -> OCB	0,342	0,355	0,120	2,842	0,005
KS -> IC	0,468	0,471	0,159	2,947	0,003
KS -> OCB	0,516	0,521	0,120	4,314	0,000
OCB -> IC	0,092	0,084	0,167	0,550	0,582

6. Tabel Specific Indirect Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IWE -> OCB -> IC	0,031	0,031	0,061	0,515	0,607
KS -> OCB -> IC	0,047	0,045	0,094	0,501	0,616

7. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T - Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	2.737	Terbukti
2	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Islamic Work Ethic (IWE) terhadap <i>innovation capability</i> (IC)	2.484	Terbukti
3	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>knowledge sharing</i> terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	3.994	Terbukti

4	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>innovation capability</i>	2.986	Terbukti
5	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> terhadap <i>innovation capability</i>	0.553	Tidak Terbukti
6	<i>Organizational citizenship behaviour (OCB)</i> memediasi hubungan antara <i>islamic work ethic (IWE)</i> dan <i>innovation capability</i>	0.515	Tidak Terbukti
7	<i>Organizational citizenship behaviour (OCB)</i> memediasi hubungan antara <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>innovation capability</i>	0.501	Tidak Terbukti



Lampiran 8

Surat Keterangan Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 009/E15116/2019-S0

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lilik Eko Mulyono
No.Pekerja : 689038
Jabatan : Section Head Lawe-Lawe Terminal Oil Movement
Bagian : Lawe-Lawe Terminal
Pangkat/Golongan : Pembina (PRL 17)

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas dibawah ini :

Nama : Bornia Novitasari Sabowo
NIM : 14311410
Fakultas : Ekonomi
Prog.Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Pertamina RU V Balikpapan, mulai pada tanggal 06 Desember 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability dimediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit V Balikpapan".

Demikian surat keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, 03 Januari 2019
Section Head Lawe-Lawe Terminal



Lilik Eko Mulyono
Nopek : 689038

REFINERY UNIT V
Jalan Yos Sudarso No 1
Balikpapan 76111
T (0542) 733011 F (0542) 732716 - 514148

BIODATA PENELITI



Nama : Borna Novitasari Sabowo
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 23 November 1995
Jurusan : Manajemen
Konsentraasi : Sumber Daya Manusia
Kontak : +6281250418106
Email : Bornianovitas@gmail.com



