

**PERAN MEDIASI ETOS KERJA ISLAM DALAM HUBUNGAN  
ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* DENGAN *INOVIATION BEHAVIOR***

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

**Program Magister Manajemen**



Oleh :

IKE INSTANTI

NIM : 20402100035

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2023**

**TESIS**

**PERAN MEDIASI ETOS KERJA ISLAM DALAM HUBUNGAN  
ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* DENGAN *INOVATION BEHAVIOR***

Disusun oleh :

IKE INSTANTI

NIM : 20402100035

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis

Tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang,

Dosen Pembimbing



**Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM**

**PERAN MEDIASI ETOS KERJA ISLAM DALAM HUBUNGAN  
ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* DENGAN *INOVIATION BEHAVIOR***

Disusun oleh :  
IKE ISTANTI  
NIM : 20402100035

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 05 September 2023

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Pembimbing**



**Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM**

**Penguji I**



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**

**Penguji II**



**Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., M.M.**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal September 2023

**Ketua Program Studi Magister Manajemen**



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: IKE INSTANTI
NIM	: 20402100035
Program Studi	: MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas	: EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**PERAN MEDIASI ETOS KERJA ISLAM DALAM HUBUNGAN ANTARA  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* DENGAN *INOVATION BEHAVIOR***

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, September 2023

Yang menyatakan,



( Ike Instanti )

\*Coret yang tidak perlu

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh dari Etos Kerja Islam yang menjadi mediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi. Dengan adanya karyawan, maka suatu organisasi dapat mewujudkan visi misi dengan baik. Tingginya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penentu efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dibutuhkan guna menggerakkan roda organisasi agar terus berjalan. Dalam suatu Universitas, peningkatan pengabdian dan penelitian dari dosen menjadi salah satu penentu kinerja Universitas yang baik dan layak. Dalam penelitian ini membantu pihak manajemen Universitas untuk mengungkap faktor-faktor apa yang bisa menjadi pencipta motivasi bagi dosen untuk berperilaku kerja secara inovatif. Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory* dengan sample penelitian berjumlah 144 dosen dengan kriteria sudah bekerja di UNISNU minimal 3 tahun atau lebih dan memiliki Jabatan Fungsional minimal AA (Asisten Ahli). Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebar *googleform* kepada dosen yang masuk kriteria dan pengolahan data menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* berhubungan positif dengan *Innovation Behavior*, peran mediasi dari Etos Kerja Islam juga memiliki peran positif antara *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Innovation Behavior*, tetapi tidak berperan secara positif dalam menjadi mediasi antara hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Innovation Behavior*. Penelitian ini masih bersifat sempit karena hanya dilakukan pada satu Universitas, jadi diharapkan untuk penelitian mendatang dapat dilakukan di beberapa Universitas.

Kata kunci : Pengabdian dan Penelitian, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*, Etos Kerja Islam, *Innovation Behavior*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to empirically test and analyze the influence of the Islamic Work Ethic which mediates the relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement in increasing innovative work behavior within the Islamic University of Nahdlatul Ulama Jeparu. Human resources are the most important asset in an organization. With employees, an organization can realize its vision and mission well. High quality human resource competency determines the effectiveness and efficiency of an organization. Apart from that, human resources are also needed to move the wheels of the organization so that it continues to run. In a university, increasing the dedication and research of lecturers is one of the determinants of good and decent university performance. In this study, helping university management to uncover what factors could be the creators of motivation for lecturers to work in an innovative manner. This research is an explanatory research with a sample of 144 lecturers with the criteria of having worked at UNISNU for at least 3 years or more and having a minimum Functional Position of AA (Assistant Expert). The data collection method used is by distributing Googleform to lecturers who meet the criteria and data processing using the SmartPLS 3.0 application. The results showed that the influence of Perceived Organizational Support and Work Engagement was positively related to Innovation Behavior, the mediating role of the Islamic Work Ethic also had a positive role between Work Engagement in influencing Innovation Behavior, but did not play a positive role in mediating the relationship between Perceived Organizational Support and Innovation Behavior. This research is still narrow because it was only carried out at one university, so it is hoped that future research can be carried out at several universities.*

*Keywords: Service and Research, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Islamic Work Ethic, Innovation Behavior*

## KATA PENGANTAR

ميجرلا نمحرلا هلا مسب

Alhamdulillahirabbil‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan usulan penelitian tesis yang berjudul “**PERAN MEDIASI ETOS KERJA ISLAM DALAM HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN INOVATION BEHAVIOR**”. Usulan Penelitian Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian usulan penelitian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Allah SWT, Allah Maha Besar yang mana sudah memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini.
2. Orang Tua dan keluarga Penulis selaku pendukung setia dikala susah ataupun senang.
3. Bapak Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat tersusun.
4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat tersusun.
5. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Teman seperjuangan di Program Magister Manajemen angkatan 75 yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

8. Seluruh dosen dan staff di Universitas Islam Nahdaltul Ulama Jepara yang telah sukarela untuk membantu dalam penyelesaian tesis saya.
9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian tesis masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tatacara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian tesis ini di masa yang akan datang. Semoga penelitian tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.



Jepara, Agustus 2023  
Penulis,

**Ike Istanti**  
**NIM. 20402100035**

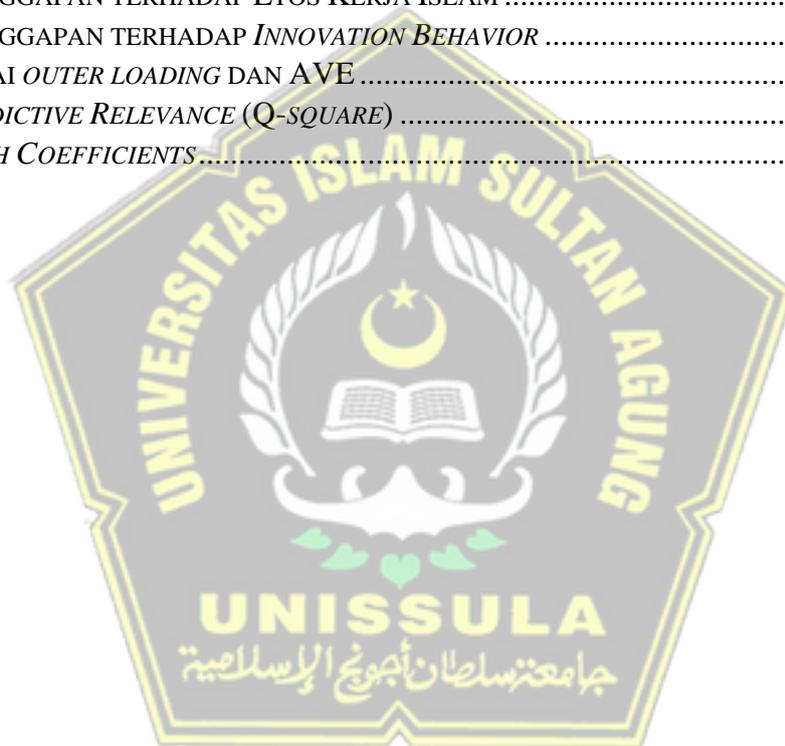
## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	7
2.1.2. <i>Work Engagment</i> .....	7
2.1.3. Etos Kerja Islam.....	8
2.1.4. Innovation Behavior.....	9
2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis.....	10
2.2.1. <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Innovation Behavior</i> .....	10
2.2.2. Etos Kerja Islam memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Innovation Behavior</i> .....	10
2.2.3. <i>Work Engagment</i> terhadap <i>Innovation Behavior</i> .....	11
2.2.4. Etos Kerja Islam memediasi hubungan antara <i>Work Engagement</i> dengan <i>Innovation Behavior</i> .....	11
2.2.5. Etos Kerja Islam terhadap <i>Innovation Behavior</i> .....	12
2.3. Kerangka Penelitian.....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>13</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	13
3.2. Populasi dan Sampel.....	13
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	14
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	14
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	15
3.6. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	18

3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	18
3.6.2.	Analisis Data .....	18
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		23
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	23
4.1.1.	Gambaran Umum Responden.....	23
4.1.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	24
4.2.	Hasil Penelitian .....	29
4.2.1.	Evaluasi <i>Measurement Model</i> .....	29
4.2.2.	Evaluasi Structural Model/inner model .....	34
4.2.3.	Pengaruh Tidak Langsung ( <i>mediasi effect</i> ) .....	40
4.3.	Pembahasan .....	41
4.3.1.	Perceived Organizational Support terhadap Innovation Behavior .....	41
4.3.2.	Work Engagement terhadap Innovation Behavior.....	41
4.3.3.	Etos Kerja Islam terhadap <i>Innovation Behavior</i> .....	42
4.3.4.	Peran Etos Kerja Islam dalam memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Innovation Behavior</i> .....	43
4.3.5.	Peran Etos Kerja Islam dalam memediasi hubungan antara <i>Work Engagement</i> dengan <i>Innovation Behavior</i> .....	43
BAB V PENUTUP .....		45
5.1.	Kesimpulan .....	45
5.2.	Implikasi Manajerial .....	47
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	48
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....		49
Lampiran 1 Surat Permohonan .....		57
Lampiran 2 <i>GOOGLE FORM</i> .....		58
Lampiran 3 Daftar Kuesioner .....		59
Lampiran 4 Data Mentah .....		53
Lampiran 5 Hasil Output Smart PLS 3.0 .....		59

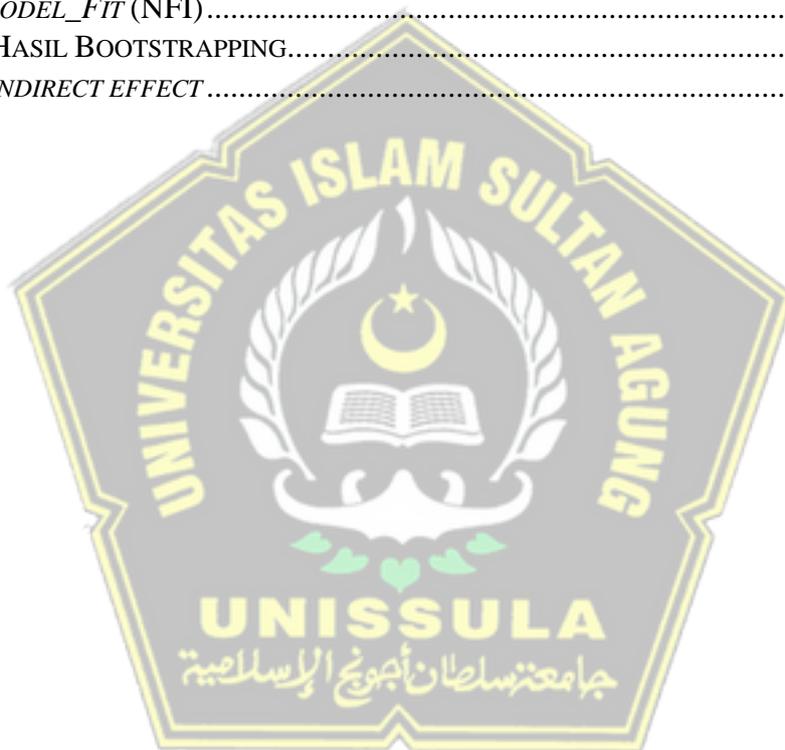
## DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1 TABEL JUMLAH PENGABDIAN DOSEN UNISNU JEPARA.....	3
TABEL 3. 1 RESPONDEN PENELITIAN .....	14
TABEL 3. 2 SKALA LIKERT .....	15
TABEL 3. 3 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL .....	15
TABEL 4. 1 HASIL PENGUMPULAN DATA PRIMER .....	24
TABEL 4. 2 SKOR KATEGORI JAWABAN RESPONDEN .....	25
TABEL 4. 3 TANGGAPAN TERHADAP <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i> .....	25
TABEL 4. 4 TANGGAPAN TERHADAP <i>WORK ENGAGEMENT</i> .....	26
TABEL 4. 5 TANGGAPAN TERHADAP ETOS KERJA ISLAM .....	27
TABEL 4. 6 TANGGAPAN TERHADAP <i>INNOVATION BEHAVIOR</i> .....	28
TABEL 4. 7 NILAI <i>OUTER LOADING</i> DAN AVE .....	31
TABEL 4. 8 <i>PREDICTIVE RELEVANCE (Q-SQUARE)</i> .....	36
TABEL 4. 9 <i>PATH COEFFICIENTS</i> .....	39



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....	12
GAMBAR 4. 1 ESTIMASI MODEL.....	30
GAMBAR 4. 2 NILAI <i>COMPOSITE RELIABILITY</i> DAN <i>CRONBACH'S ALPHA</i> .....	32
GAMBAR 4. 3 EVALUASI MODEL.....	33
GAMBAR 4. 4 <i>DISCRIMINANT VALIDY</i> .....	34
GAMBAR 4. 5 HTMT .....	34
GAMBAR 4. 6 <i>COEFFICIENT OF DETERMINATION (R-SQUARE)</i> .....	35
GAMBAR 4. 7 HASIL <i>BLINDFOLDING</i> .....	36
GAMBAR 4. 8 NILAI <i>F-SQUARE</i> .....	37
GAMBAR 4. 9 <i>MODEL_FIT</i> (NFI).....	38
GAMBAR 4. 10 HASIL <i>BOOTSTRAPPING</i> .....	38
GAMBAR 4. 11 <i>INDIRECT EFFECT</i> .....	40



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi. Dengan adanya karyawan, maka suatu organisasi dapat mewujudkan visi misi dengan baik. Tingginya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penentu efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dibutuhkan guna menggerakkan roda organisasi agar terus berjalan (MUCHAMAD, 2016).

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak hanya ditentukan oleh margin yang dihasilkan, namun keterlibatan karyawan didalam organisasi tersebut juga menjadi peranan penting dalam menjalankan operasional organisasi. Di era sekarang, baik perusahaan dibidang perdagangan maupun jasa pendidikan tidak hanya memerlukan karyawan yang memiliki skill sesuai job desk yang dibutuhkan, namun organisasi juga perlu mempunyai karyawan yang bersedia bekerja diluar tugas dan tanggungjawabnya tanpa mengharapkan reward maupun kompensasi dari organisasi. Karyawan yang hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan job desk dan tanggungjawab utamanya saja, seringkali di anggap sebagai karyawan yang rajin, namun ternyata hal itu menjadikan karyawan memiliki potensi menganggur (Kurniawan, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi pada kinerja karyawan adalah *work engagment* atau keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan salah satu kunci dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Keterikatan kerja menjadi elemen penting dalam hal keberhasilan suatu organisasi jangka panjang (Marcos&sridevi\*). Keterikatan kerja mengacu pada konsep sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu karyawan bertindak untuk kepentingan organisasi ketika mereka memiliki pilihan. Karyawan yang memiliki keterikatan atau seorang *engageworker* adalah seseorang yang terlibat secara penuh dan bekerja dengan penuh antusias (Prabawati, 2017).

Selain faktor individu, organisasi pun menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia. Dukungan organisasi terhadap karyawan membentuk persepsi pada karyawan atau istilah lainnya adalah persepsi dukungan organisasi (Susmiati & Ketut, 2015). Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana organisasi telah mampu memberikan kepeduliannya pada kesejahteraan karyawan serta memberikan penilaian terhadap kontribusi karyawan (Mujiasih, 2015). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi

yang rendah. Persepsi dukungan organisasi juga menghasilkan *feedback* berupa tingkat keterlibatan karyawan (Ariarni & Afrianty, 2017).

Keterikatan kerja karyawan merupakan hal penting yang digunakan untuk membangun keberhasilan organisasi. Selain itu, manajer juga menganggap bahwa etika kerja juga menjadi hal utama dalam hal hasil kerja karyawan (Aeni & Dwiyanti, 2021). Ajaran Islam juga menekankan dalam keterlibatan tentang profesional karyawan dan kerjasama di tempat kerja (Yousef, 2001). Di Indonesia dengan mayoritas muslim perlu menerapkan kode etik Islam di tempat kerja dalam upaya peningkatan keterikatan kerja karyawan (Aeni & Dwiyanti, 2021). Etos kerja Islami merupakan orientasi yang memengaruhi dan membentuk partisipasi dan keterlibatan individu di tempat kerja. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa bekerja adalah upaya kebajikan, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individu (Ali & Al-Owaihian, 2008).

Dengan adanya keterikatan kerja serta dukungan dari organisasi yang menjadikan faktor penting guna peningkatan karyawan akan menciptakan beberapa faktor positif yang akan dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja, sikap inovasi serta perilaku sukarela melakukan hal tanpa pamrih.

Salah satu metode dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui etos kerja islam yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Sono et al., 2017).

Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaihian (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai 'bekerja' dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja islam. Etika kerja Islam atau etos kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif.(Gumelar & Suwarsi, 2020). Dalam konsep Etos Kerja Islami dimaksudkan bahwa bekerja bukan hanya mencari uang dan bertemu dengan orang dalam suatu ruangan, melainkan lebih luas lagi yaitu mempererat hubungan antar karyawan lain serta menumbuhkan hubungan sosial(Nasution & Rafiki, 2020).

Etos Kerja Islam oleh karyawan membuat sebuah dorongan batin bahwa manusia harus ikut dan taat kepada perintah Allah SWT, serta karyawan yang memiliki etika dengan mengerjakan apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang dilarang dalam ajaran Islam dan hal ini mampu membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Religiusitas memperkuat

pengaruh Etos Kerja Islam pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dimilikinya sikap religiusitas karyawan maka dapat membantu karyawan agar memiliki dorongan kerja dengan mengingat dan menerapkan nilai-nilai Islam(Purnomo et al., 2023). Dengan kata lain bahwa seseorang yang memiliki etos kerja islami yang tinggi, tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan tanggungjawabnya, atau bersikap seenaknya dan ditunjukkan dengan sikap yang positif dalam menjalankan pekerjaannya karena adanya suatu tuntutan dan tekanan moral apabila tidak melaksanakan tugasnya dengan semestinya(Yudiani, 2017).

Dalam penelitian tentang etos kerja Islam yang dilakukan oleh (Aeni & Dwiyanti, 2021) menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dengan keterikatan kerja, serta persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini juga didukung penelitian dari (Permata et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga dengan etos kerja. Dalam hal *work engagement* penelitian dari (Fiernaningsih et al., 2022) mendapatkan hasil bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *innovation behavior*.

UNISNU Jepara merupakan salah satu Universitas Islam di Jepara. Sebagai Universitas Islam Nahdlatul Ulama', UNISNU selalu mengedepankan layanan yang berbasis Islam dengan menonjolkan Ahlussunah wa Al Jama'ah. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana penerapan peran Etos Kerja Islam yang di jalankan oleh manajemen UNISNU Jepara dalam hal peningkatan kinerja SDM-nya. Dalam sebuah Universitas, dituntut untuk menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat. Peneliti menemukan suatu fenomena gap pada kinerja dosen yang menyangkut tentang pengabdian yang dilakukan dari tahun 2018 sampai 2021 yang selalu mengalami suatu penurunan. Data ini diperoleh dari LPPM UNISNU Jepara.

**Tabel 1. 1 Tabel jumlah Pengabdian Dosen UNISNU Jepara**

Tahun	FAKULTAS						Jumlah Pengabdian
	FDK	FEB	FST	FSH	FTIK	PASCA	
2018	2	22	27	5	18	1	75
2019	2	15	18	3	11	2	51
2020		4	19	1	21		45
2021		6	4	2	7	3	22

Sumber : LPPM UNISNU Jepara tahun 2022

Ada banyak penelitian yang menyatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berhubungan positif dalam mempengaruhi *Innovation Behavior*, seperti penelitian dari (Altunoğlu & Bulgurcu Gürel, 2015) menyatakan bahwa ketika dukungan organisasi dirasakan meningkat, organisasi mungkin akan meningkatkan berkinerja baik dalam hal inovasi. Selain itu penelitian dari (Mathafena & Grobler, 2021) juga mendukung pernyataan tersebut dengan hasil dukungan organisasi yang dirasakan dan pertukaran anggota pemimpin ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap perilaku inovatif baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Selain variabel *Perceived Organizational Support*, variable *Work Engagement* juga menemukan banyak penelitian yang menyatakan adanya hubungan yang positif dalam hal mempengaruhi *Innovation Behavior*. Penelitian yang mendukung pernyataan ini adalah (Widianto et al., 2012) yang melakukan penelitian dengan pegawai apoteker dengan hasil bahwa seorang apoteker yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya akan memiliki efikasi diri yang tinggi dan berpengaruh terhadap perilaku inovasi. (Agarwal et al., 2012) juga berpendapat dalam penelitiannya bahwa keterikatan kerja berkorelasi positif dengan perilaku kerja yang inovatif. (Agarwal, 2014) juga melakukan penelitian lanjutan yang mendapatkan hasil bahwa LMX, POS dan keterlibatan kerja berhubungan positif dengan inovatif perilaku karyawan. Etos Kerja Islam juga terlibat dalam hubungan peningkatan *Innovation Behavior* yang didukung oleh penelitian (Ekonomi et al., 2012) menunjukkan adanya pengaruh positif nilai Etos Kerja Islam terhadap kemampuan inovasi dan kinerja perusahaan. Namun menurut penelitian (Usman & Mat, 2021) menyatakan bahwa masih ada temuan yang tidak konsisten tentang dampak Etos Kerja Islam terhadap inovasi. Hal ini juga di dukung oleh penelitian (Javed et al., 2020) yang menemukan bahwa Etos Kerja Islam memediasi asosiasi antara kepemimpinan transaksional dan efektivitas manajerial, namun tidak ada efek mediasi Etos Kerja Islam ditemukan dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan efektivitas

manajerial. Dari penelitian penelitian ini maka peneliti ingin membuat suatu *novelty* yang menggabungkan ketiga variabel tersebut untuk mengukur perilaku kerja inovatif.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana meningkatkan *Innovation Behavior* melalui *Work Engagment* dan *Perceived Organizational Support* dengan Etos Kerja Islam sebagai variabel mediasi.

Dari rumusan masalah tersebut, akhirnya dapat di kembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana peran mediasi Etos Kerja Islam terhadap hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagment* dalam peningkatan *Innovation Behavior* ?
- b. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovation Behavior*?
- c. Bagaimana pengaruh *Work Engagment* terhadap *Innovation Behavior* ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diambil suatu tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh dari Etos Kerja Islam yang menjadi mediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagment* dalam meningkatkan *Innovation Behavior*
- b) Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovation Behavior*
- c) Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *Work Engagment* terhadap *Innovation Behavior*

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan tujuan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya :

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu tambahan pembendaharaan pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan peran dari Etos Kerja Islam terhadap hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* yang mempengaruhi *Innovation Behavior*.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi pihak manajemen UNISNU Jepara sebagai bahan masukan lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan dari kinerja masing masing karyawan agar tercipta suasana yang kondusif.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Dwitasari et al., 2015).

Sedangkan menurut (Al-Omar et al., 2019) dan (Vardaman et al. 2016), *perceived organizational support* dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh karyawan mengenai kebijakan dan prosedur yang diterapkan organisasi. Penilaian ini dibentuk berdasarkan pengalaman, penerimaan sumber daya, interaksi dengan organisasinya, serta persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sumber dayanya (Arshadi, 2011).

(Beheshtifar, 2013) juga mengemukakan bahwa *Perceived organizational support* merupakan variabel penting yang semakin diperhatikan di dalam dunia usaha baik sektor dalam sektor manufaktur maupun jasa.

Selain itu, (Wahyuni dan Sulastri, 2020) menyatakan *perceived organizational support* merupakan kepercayaan dari karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai segala kontribusi maupun kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli tentang *perceived organizational support* diatas, maka bisa diambil kesimpulan bahwa *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, serta memperhatikan kehidupan karyawan dan merupakan variabel penting yang semakin diperhatikan di dalam dunia usaha baik sektor dalam sektor manufaktur maupun jasa

Sedangkan untuk dimensi pengukuran variabel *perceived organizational support* menggunakan teori yang diungkapkan oleh (Arshadi, 2011) dengan 3 dimensi yaitu *fairness*, *supervisory support*, dan *organizational reward and job conditions*.

##### 2.1.2. *Work Engagment*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) *work engagement* adalah pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan ditandai dengan *vigor* (energi individu dan

ketahanan mental saat bekerja), *dedication* (individu berpartisipasi dalam pekerjaan dan mengalami rasa antusiasme dan tantangan di tempat kerja), dan karakteristik terakhir adalah *absorption* (konsentrasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan senang dalam pekerjaan).

Selain itu (Bakker et al., 2008) *Work engagement* merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

(Fiernaningsih et al., 2022) mengemukakan bahwa *Work engagement* merupakan konsep manajemen bisnis, yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan semangat bekerja tinggi dalam menjalankan pekerjaan adalah karyawan yang memiliki engagement tinggi

Berdasarkan penjelasan penjelasan dari para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work engagement* merupakan pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku dan ditandai dengan *vigor* (energi individu dan ketahanan mental saat bekerja), *dedication* (individu berpartisipasi dalam pekerjaan dan mengalami rasa antusiasme dan tantangan di tempat kerja), dan karakteristik terakhir adalah *absorption* (konsentrasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan senang dalam pekerjaan)

Tiga dimensi yang merupakan karakteristik dalam *Work Engagment* diungkapkan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) antara lain *Vigour* (energi), *Dedication* (antusiasme, kebanggaan dan inspirasi), serta *Absorption* (konsentrasi penuh, fokus terhadap pekerjaan).

### **2.1.3. Etos Kerja Islam**

Menurut (Toto Tasmara, 2004) mengungkapkan bahwa etos kerja muslim sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Etika dalam Islam diartikan sebagai prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang baik berdasarkan sumber-sumber Islam. Sumber-sumber Islam adalah satu-satunya standar untuk mengidentifikasi apa yang benar dan apa yang salah. Etika Islam dan sumber-sumber Islam mempunyai ciri yang berbeda sehingga menjadikan perspektif Islam lebih tepat untuk

menjelaskan etika. Ciri-ciri tersebut adalah kelengkapan, realisme, dan keseimbangan (Al-Aidaros, Al-Hasan., Shamsudi, Fahridawati., Dan MD Idris, 2013).

(Sunardi, 2019) juga mendefinisikan etos kerja islam sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain. Selain itu (Nurcholish Madjid, 1995) juga mendefinisikan etos kerja islam adalah bagian dari keyakinan umat islam tentang tujuan hidup yang dihubungkan dengan istilah kerja yaitu tentang ridho Allah SWT.

Selanjutnya, (Asifudin, 2003) berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan pekerjaan individu tersebut yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Etos berhubungan dengan pribadi manusia, oleh karenanya orang Islam sudah semestinya melakukan rutinitas yang menjadi kebiasaan positif sehingga menghasilkan hasil sempurna dan maksimal. Orang yang demikian dalam hidupnya akan senantiasa menghindari hal-hal yang bersifat merusak, sehingga akan menjadikan dirinya menjadi orang yang dekat dengan Allah. Orang yang memiliki etos yang bagus maka akan menjauhi sikap putus asa. Senantiasa belajar dan bekerja untuk perubahan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, maka akan bekerja karena semangat kesungguhan dan niat amal saleh, tanpa melihat siapa pimpinan tempat bekerja (Kirom, 2018).

(Asifudin, 2003) mengungkapkan bahwa dalam penilaian etos kerja Islam digunakan indikator penilaian di antaranya; 1) aktif dan suka bekerja keras, 2) bersemangat dan hemat, 3) tekun dan profesional, 4) efisien dan kreatif, 5) jujur, 6) disiplin, dan bertanggung jawab, 7) mandiri, 8) rasional serta memiliki visi yang jauh ke depan, 9) percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain, 10) sederhana, tabah dan ulet, 11) sehat jasmani dan rohani.

#### **2.1.4. Innovation Behavior**

Dalam artikel (Kamae et al., 2020) Perilaku Kerja Inovatif adalah eksplorasi peluang dan pembuatan gagasan, proses, produk, atau prosedur baru untuk tujuan menerapkan perubahan, menemukan solusi baru, atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja bisnis.

Artikel (Jufri et al., 2021) juga mencantumkan pengertian dari (Jassen 2000) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif sebagai penemuan, pengenalan dan pengaplikasian ide-ide baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keunggulan dan manfaat dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Pengertian

ini membatasi perilaku inovatif sebagai bentuk usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil baru yang menguntungkan.

Selanjutnya artikel dari (Aziz & Raharso, 2017) mencantumkan pendapat dari Kleysen & Street bahwa perilaku inovasi merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Dalam penelitian ini digunakan dimensi dalam pengukuran *Innovation Behavior* yang di ambil dari pemikiran (De Jong & Den Hartog, 2007) yang memunculkan 4 dimensi yaitu, (1) *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan; (2) *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan; (3) *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi; (4) *Application*, individu mengevaluasi dan mengaplikasikan ide dalam tindakan nyata.

## **2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1. *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovation Behavior***

Hasil penelitian (Yunianto, 2020) menemukan bahwa Hasil analisis menunjukkan *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan nilai  $R^2$ Change 0,037. (Mathafena & Grobler, 2021) berpendapat dukungan organisasi yang dirasakan dan pertukaran anggota pemimpin ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap perilaku inovatif baik di sektor swasta maupun swasta sektor publik. Organisasi harus meningkatkan kesadaran karyawan menjadi bagian dari organisasi dengan menciptakan tim yang baik yang dapat membangun jembatan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perilaku inovasi proaktif (Fan et al., 2022). Sejalan dengan teori para pakar dan pembuktian empiris oleh hasil penelitian tersebut, maka dapat dikembangkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Behavior*.

### **2.2.2. Etos Kerja Islam memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Innovation Behavior***

Etos Kerja Islam menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai cara mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.hal tersebut juga menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih cenderung untuk maju dalam hidup (Yousef, 2001). Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bersikap profesional dalam

melaksanakan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan tidak akan melanggar etika moral, hukum dan terutama kode etik. Seorang karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan dengan mudah memahami dan mengaplikasikan etika kerja yang baik dan benar di dalam dirinya, sehingga sangat kecil kemungkinan terjadinya peristiwa pelanggaran kode etik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan etos kerja yang tinggi akan mampu menjunjung mutu pekerjaannya, dapat memberikan pelayanan dan dapat menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan adanya keterikatan yang kuat antara dirinya dengan nilai-nilai (values) perusahaan (Permata et al., 2020). Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis berikut :

H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh tidak langsung terhadap *Innovation Behavior* melalui Etos Kerja Islam

### **2.2.3. Work Engagement terhadap Innovation Behavior**

Hasil penelitian dari (Fiernaningsih et al., 2022) menunjukkan bahwa *Work Engagment* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovation Behavior*. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh (Nia, 2022) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap *Innovation Behavior*. Penelitian dari (Ariyani & Hidayati, 2018) juga menemukan bahwa dalam peningkatan perilaku kerja inovatif diperlukan peningkatan terhadap *work engagement*. Maka, sejalan dengan teori para pakar dan pembuktian empiris oleh hasil penelitian tersebut, maka dapat dikembangkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Behavior*

### **2.2.4. Etos Kerja Islam memediasi hubungan antara Work Engagement dengan Innovation Behavior**

Etika kerja dalam Islam mempunyai nilai intrinsik, artinya imbalan atas perbuatan yang benar dan hukuman karena perbuatan salah akan ditindak di akhirat oleh Tuhan (Rizk, 2008). Sistem nilai berfungsi sebagai prediktor perilaku individu. Semakin banyak patuh terhadap nilai-nilai agama, semakin mereka merasa puas. Yang utama. Etika kerja Islami (IWE) merupakan harapan Islam terhadap seseorang perilaku dalam bekerja yang meliputi usahanya, kerjasamanya, tanggung jawabnya, sosialnya hubungan, dan kreativitas (Hayati & Caniago, 2012). Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian dari (Tufail et al., 2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara Etos Kerja Islam dengan *Work Engagement*. Berdasarkan dengan teori serta penelitian terdahulu, maka dapat dikembangkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Work Engagment* berpengaruh tidak langsung terhadap *Innovation Behavior* melalui Etos Kerja Islam

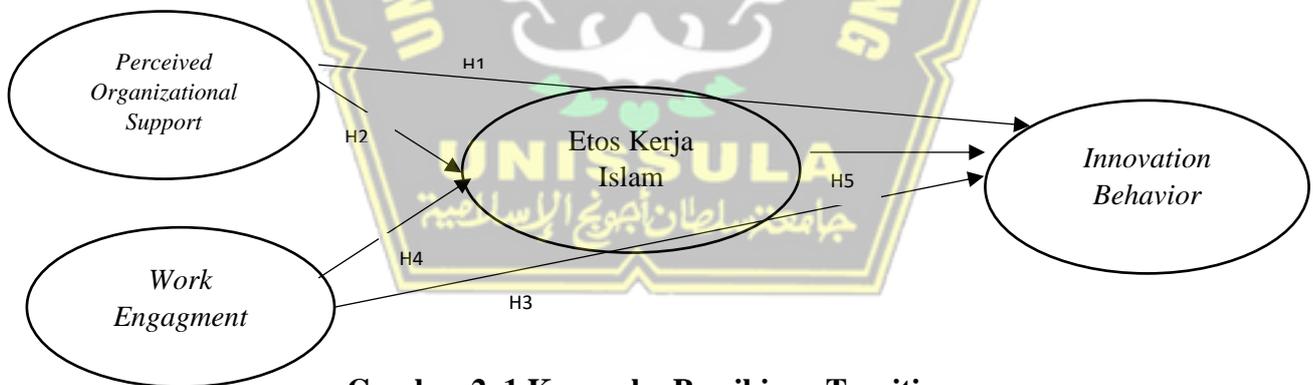
### 2.2.5. Etos Kerja Islam terhadap *Innovation Behavior*

Hasil penelitian dari (Iskandar, 2002) menemukan bahwa sikap inovatif dan produktivitas secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara etos kerja. Penelitian dari (Kumar & Rose, 2010) menyatakan bahwa Etos Kerja Islam memberikan kekuatan sosial dan psikologis yang signifikan pegawai untuk meningkatkan komitmennya dalam pemberian pelayanan publik oleh pemerintah yang berkuasa. Dari sudut pandang ini, profesional sumber daya manusia harus melakukan hal ini berusaha memahami norma-norma individu di tempat kerja dan merevolusi arus nilai-nilai yang mendorong inovasi. Sejalan dengan teori para pakar dan pembuktian empiris oleh hasil penelitian tersebut, maka dapat dikembangkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H5 : Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Innovation Behavior*

### 2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang dikemukakan para pakar sebagaimana telah disebut diatas tentang hubungan - hubungan antar variabel penelitian didukung pula oleh temuan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory*, yaitu bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat dari hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji peran mediasi Etos Kerja Islam terhadap hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagment* yang mempengaruhi *Innovation Behavior*.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia (Margono, 2004).

Didalam penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu Dosen tetap UNISNU Jepara dengan masa kerja lebih atau sama dengan 3 tahun yang berjumlah 158.

Sampel merupakan Sampel merupakan sebagian dari populasi bisa di jangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang di ambil sampelnya tersebut (Sudjana, 2004). Dalam penelitian ini, penentuan jumlah merupakan penentuan estimasi serta interprestasi hasil penelitian, sehingga diperlukan yang cocok serta representative.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*,. Metode *purposive sampling*. (pengambilan sampel berdasarkan tujuan) yakni pengambilan Sampel berdasarkan kapasitas dan kapabilitas atau kompeten/ benar-benar paham di bidangnya di antara anggota populasi (Asroti et al., 2022). Pengambilan sampel ini didasarkan atas kriteria: Dosen yang berstatus pegawai tetap dan telah bekerja di UNISNU Jepara selama 3 tahun atau lebih serta bersedia menjadi responden penelitian dan sudah memiliki jabatan fungsional minimal Asisten Ahli.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen menggunakan uji regresi berganda, selain itu uji analisis *path* dibutuhkan guna mengetahui apakah variabel bebas yang menjadi variabel mediasi sanggup menjadi jembatan variable bebas lainnya atas pengaruh dari variable dependen.

Model penelitian yang digunakan adalah pemodelan structural berbasis varian. Pengolahan data menggunakan SEM PLS. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner terstruktur, dengan *skala Likert* dengan pengukuran 1 – 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

**Tabel 3. 1 Responden penelitian**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan Tetap JAJA AA</b>
Dosen	144
Jumlah Sampel	144

*Sumber : Daftar Dosen Jafa 2023 (PSDM)*

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan merupakan data subyek. Menurut (Indrianto dan Supomo, 2009) mengemukakan bahwa data subyek ialah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, karakteristik dan seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (informan). Dengan demikian data subjek merupakan data penelitian yang diberikan oleh informan. Dalam hal ini data yang digunakan adalah hasil jawaban responden dari pertanyaan yang diajukan dalam wawancara kepada Dosen tetap UNISNU Jepara, baik lisan maupun tertulis.

Data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi (Arikunto, 2002). Di dalam penelitian ini sumber data yang digunakan merupakan data primer. Data primer disini merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dalam hal ini jawaban dari para responden.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner. Daftar pertanyaan diedarkan kepada responden untuk dijawab melalui *google form* maupun wawancara secara langsung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011)

Wawancara adalah percakapan yang dipandu dan bertujuan antara dua orang atau lebih. Di sana adalah berbagai jenis wawancara. Wawancara individu atau kelompok mungkin tidak

terstruktur atau terstruktur, dan dilakukan secara tatap muka, melalui telepon, atau online (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert, untuk variabel independen; *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagment*, variabel dependen; *Innovation Behavior* dan variabel mediasi; Etos Kerja Islam. Masing-masing menggunakan lima alternatif jawaban yang diberi skor. Teknik pengukuran yang ditetapkan adalah berdasarkan ranking atau peringkat yang dinyatakan untuk variabel eksogen maupun variabel endogen, dimana masing-masing jawaban diberi skor.

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	N (Netral)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : (Effendi dan Besra, 2019)

### 3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

(Indrianto dan Supomo, 2009) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3. 3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	kepercayaan dari karyawan tentang bagaimana organisasi	1) kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, 2) kepedulain organisasi terhadap kepuasan	Ni Putu Lady Agustini dkk (2017)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
		menghargai segala kontribusi maupun kesejahteraan mereka	karyawan sebagai bagian dari organisasi, 3) kepedulian organisasi memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah, 4) kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan dan 5) kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan	
2	Work Engagment	sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang <i>engage</i> , mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka	1. Vigor: semangat, keinginan memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan ketahanan menghadapi kesulitan. 2. Dedication: rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. 3. Absorption: berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan	Bakker dkk (2008)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
3	Etos Kerja Islam	<p>karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan pekerjaan individu tersebut yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.</p>	<p>1. Tekun dalam bekerja,  2. istiqomah,  3. menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja,  4. ikhlas,  5. jujur,  6. komitmen,  7. tidak menyerah dalam bekerja.</p>	Asifudin 2004
4.	Innovation Behavior	<p>eksplorasi peluang dan pembuatan gagasan, proses, produk, atau prosedur baru untuk tujuan menerapkan perubahan, menemukan solusi baru, atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja bisnis.</p>	<p>(1) <i>idea exploration</i> (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah);  (2) <i>idea generation</i> (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru);  (3) <i>idea championing</i> (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi</p>	Abdul Waheb dkk 2020

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
			baru yang telah dihasilkan) (4) <i>idea implementation</i> (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan)	

### 3.6. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yang dapat dijelaskan dibawah ini.

#### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah dengan menyiapkan data dalam bentuk tabel dan grafik serta perhitungan perhitungannya. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan kepada responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data tersebut kemudian diberi sebuah penjelasan.

#### 3.6.2. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2015) (Felina et al., 2019). PLS menurut (Ghozali, 2015), merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dan ukuran sampel tidak harus besar.

PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi

(Felina et al., 2019). Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **3.6.2.1. Evaluasi *Measurement Model***

Pengujian *Model Outer* atau sering disebut *measurement model* digunakan untuk mendefinisikan bagaimana setiap indikator saling berhubungan secara langsung dengan *variable laten* (Ghozali, 2015). Jenis-jenis pengujian tersebut adalah:

#### **1. *Convergent Validity***

Pengujian jenis ini terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS ( Partial Least Square) menurut (Ghozali, 2015) suatu indikator dikatakan memiliki reabilitas yang baik apabila nilainya lebih besar dari 0.70, sedangkan pada nilai *loading factor* 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Bersumber pada kriteria tersebut apabila *loading factor* dibawah 0.50 maka akan dihilangkan dari model. Setelah kita mengevaluasi individual item *reliability* melalui nilai *loading factor*. Ukuran selanjutnya dari *covergent validity* adalah nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel *manifes* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besarnya varian atau keragaman variabel *manifes* yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel *manifes* terhadap konstruk latennya. (Fornell, C and Larcker, 1981) dalam (Ghozali, 2015) dan (Yamin, Sofyan dan Kurniawan, 2011) memberikan rekomendasi penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Batasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.5. Nilai AVE diatas 0.5 masih bisa diterima dan cukup (Barclay, D., Thompson, R., dan Higgins, 1995).

#### **2. *Uji Internal Consistency Reliability***

Pengujian ini dilakukan untuk menguji reliabilitas sekumpulan indikator dalam mengukur variabel yang diukurnya. Nilai yang dilihat adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang direkomendasikan adalah  $> 0.60$ .

### **3.6.2.2. Evaluasi *Structural Model***

Evaluasi *Structural Model* dengan menggunakan *R square*. Perubahan nilai *R square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen berdasarkan model penelitian. Secara umum nilai *R square* adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai substansial, moderat, dan lemah (Hair, 2010)(Felina et al., 2019).

### 1. *Coefficient of Determination (R-square)*

Langkah pertama adalah mengevaluasi *Coefficient of Determination (R-square)*. Interpretasi nilai *R-square* sama dengan interpretasi *R-square* regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut (Chin, 1998) dalam (Yamin, Sofyan dan Kurniawan, 2011). Kriteria *R-square* terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai *R-square* = 0.19 sebagai kuat (substansial), sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). (Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2011) merekomendasikan jika nilai *R-square* = 0.75, 0.50 dan 0.25 maka membuktikan bahwa kemampuan prediksi sebuah model adalah (kuat, moderat, dan lemah). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif.

### 2. *Effect Size (F-square)*

Langkah kedua adalah mengevaluasi *Effect Size (f-square)* Selain mengevaluasi nilai *R-square* dari semua konstruk endogen, perubahan nilai *R-square* ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen, ukuran ini disebut sebagai ukuran efek *f-square*. Pedoman untuk menilai *f-square* adalah bahwa nilai-nilai 0,02, 0,15, dan 0,35, masing-masing, mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, W., & Levinthal, 1990) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada efek.

### 3. *Predictive Relevance (Q-square)*

Langkah ketiga adalah mengevaluasi *predictive relevance (Q-square)*. Selain mengevaluasi besarnya nilai *R-square* sebagai kriteria akurasi prediksi, peneliti juga harus memeriksa nilai *Q-square* Stone-Geisser (Geisser, 1974). Ukuran ini merupakan indikator kekuatan prediksi model *out-of-sample* atau relevansi prediktif. Ketika model jalur PLS menunjukkan relevansi prediktif, secara akurat memprediksi data yang tidak digunakan dalam estimasi model. Dalam model struktural, nilai *Q-square* yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen reflektif spesifik menunjukkan relevansi prediktif model jalur untuk konstruk dependen tertentu. Nilai *Q-square* diperoleh dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. *Blindfolding* adalah teknik penggunaan kembali sampel yang menghilangkan setiap titik data dalam indikator konstruk endogen dan memperkirakan parameter dengan titik data yang tersisa (Chin, 1998);(Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2016);(Supriyatno, 2001)(Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y., 2005). Pengujian lain dalam pengukuran

struktural adalah *Q-square (predictive relevance)* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variable laten endogen memiliki model pengukur reflektif. Hasil *Q-square (predictive relevance)* dikatakan baik jika nilainya  $>$  yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

#### 4. *PLS Predict*

#### 5. Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi hipotesis dapat dilihat pada nilai *p-values* dan *t-values* yang didapatkan melalui metode *bootstrapping* pada tabel *Path Coefficients*. (Ghozali, 2018) berpendapat bahwa apabila nilai signifikansi *p-values*  $<$  0.05 dan nilai signifikansi sebesar 5% *path coefficient* dinilai signifikan apabila nilai *t-statistik*  $>$  1.96 (Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2011). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan dapat dilihat melalui koefisien jalur. (Diamantopoulos, A. & Siguaw, 2000) menyatakan jika koefisien jalur di bawah 0.30 memberikan pengaruh moderat, dari 0.30 hingga 0.60 kuat, dan lebih dari 0.60 memberikan pengaruh yang sangat kuat.

##### 3.6.2.3. Analisis Pengaruh Langsung

(Abdillah, 2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi dapat menggunakan perbandingan nilai *t-tabel* dan *t-statistic*. Hipotesis diterima apabila *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t* tabel atau dapat juga dengan membandingkan *p-value* dengan nilai  $\alpha$  yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistic*  $>$  *t* tabel atau *p-value*  $<$  0,05.

##### 3.6.2.4. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah, 2015). Dalam jurnal yang berjudul *The Moderator-Mediator* karya Baron dan Kenny (Hale & Ojeda, 2018) menjelaskan bahwa peranan variabel sebagai mediator terjadi apabila variasi pada variabel independen mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel mediator, variasi pada variabel mediator mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel dependen, dan ketika variabel mediator dikontrol, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak atau signifikan. Imam Ghozali juga berpendapat bahwa penentuan variabel intervening tergantung pada bentuk teoritiknya, misalnya pada model  $A \rightarrow B \rightarrow C$  dimana jelas hubungan  $A \rightarrow C$  tidak langsung harus melalui B, maka jika A ke B

signifikan dan B ke C juga signifikan, maka B adalah intervening dan hubungan A ke B tidak langsung melewati B (Ghozali, 2009).

Untuk mengetahui apakah ada mediasi sempurna atau parsial dilakukan dengan melihat apakah koefisien  $c^1$  signifikan secara statistik. Perfect/complete mediation atau mediasi sempurna terjadi bila variabel independen tidak mempengaruhi dependen ketika mediator dikontrol (Hale & Ojeda, 2018). Jika koefisien  $c^1$  secara statistik signifikan dan terdapat mediasi yang signifikan juga, maka disebut mediasi parsial (Suhardi, 2010).

Pengujian efek mediasi dapat dilakukan dengan menghitung *variance accounted for* (VAF) dengan rumus pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) / pengaruh total (*total effect*). Dimana pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung (Suristya & Adi, 2021)(Felina et al., 2019). Jadi VAF merupakan ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi.

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}}$$

Untuk hipotesis diatas, nilai VAF dihitung dengan cara (jalur a x jalur b) / (jalur a x jalur b + jalur c).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini proses penyebaran kuesioner dilakukan melalui media *google form* yaitu dengan mengirimkan link kepada para dosen tetap di Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara yang masuk dalam karakteristik responden.

##### 4.1.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas Islam Nahdlatu Ulama Jepara yang telah bekerja minimal 3 tahun dan telah memiliki jabatan fungsional minimal AA (Asisten Ahli). Dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner secara tidak langsung (*google form*) kepada seluruh responden melalui pesan *whatsapp*. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 17 Maret 2023 sampai dengan 30 Juni 2023. Kuesioner diberikan kepada 144 dosen yang termasuk kualifikasi sample. Untuk penentuan jumlah sampel maka digunakan rumus slovin dengan jumlah populasi 158 dosen. Untuk penentuan nilai presisi untuk penentuan sampel adalah 10% karena jumlah populasi kurang dari 1.000 (Kriyantono, 2008).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket :

$n$  : ukuran sampel

$N$  : jumlah populasi

$e$  : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan. (Kriyantono, 2008)

jadi berdasarkan dari rumus diatas maka dapat di hitung sebagai berikut :

$$n = \frac{158}{1+158(0,10)^2} = 99,37 \text{ dibulatkan } 100$$

Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 responden.



**Tabel 4. 2 Skor kategori jawaban responden**

No	Interval	Kategori	Keterangan
1	Interval 1 – 2,33	Rendah	Kondisi variable yang masih rendah atau kecil dimiliki oleh variable penelitian
2	Interval 2,34 – 3,67	Sedang	Kondisi variable yang sedang atau cukup dimiliki oleh variable penelitian
3	Interval 3,68 – 5	Tinggi	Kondisi variable yang tinggi atau baik dimiliki oleh variable penelitian

a. *Perceived Organizational Support*

**Tabel 4. 3 Tanggapan terhadap *Perceived Organizational Support***

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan,	3,87	0,627	Tinggi
2	kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi,	3,70	0,742	Tinggi
3	kepedulian organisasi memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah,	3,60	0,762	Sedang
4	kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan	3,65	0,638	Sedang
5	kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan	3,83	0,649	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,73		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,73 yang memberi arti bahwa dosen di UNISNU Jepara memberikan respon sangat baik terkait dengan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawannya

selama ini. Dalam hal ini, responden menjawab dengan sangat baik karena beberapa fasilitas yang dirasakan oleh para dosen. Namun, dalam indikator tertentu terdapat responden dengan menjawab sedang karena ada sesuatu hal yang dianggap belum sepenuhnya terealisasi dengan baik atau berbeda-beda penilaian antara satu dosen dengan dosen yang lain tergantung penilaian masing-masing individu sehingga mempunyai tanggapan sedang terhadap variabel *perceived organizational support*. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai sebesar 3,87 dan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kepedulian organisasi dalam memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi permasalahan dengan nilai 3,60.

Tingginya penilaian responden pada variable ini disebabkan karena dalam mengelola suatu organisasi penting bagi pihak manajemen untuk memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting karena tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri tetapi juga bagi organisasi. Dengan pemberian dukungan dari organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya dosen, maka mereka akan merasa dihargai hasil kerja keras membangun organisasi untuk maju. Dari rasa puas tersebut akan memberikan suatu motivasi bagi diri karyawan untuk berusaha memberikan hasil terbaiknya dalam pekerjaan.

b. *Work Engagement*

**Tabel 4. 4 Tanggapan terhadap *Work Engagement***

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Semangat dalam menjalankan tugas	4,12	0,652	Tinggi
2	Ketahanan menghadapi kesulitan	3,89	0,706	Tinggi
3	Antusias dalam menjalankan tugas	3,98	0,648	Tinggi
4	Memiliki inspirasi baru dalam menjalankan tugas	3,94	0,690	Tinggi

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
5	Rasa bangga dengan tugas yang di emban	3,97	0,655	Tinggi
6	Siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan	3,99	0,685	Tinggi
7	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	4,10	0,671	Tinggi
8	Senang ketika terlibat dalam pekerjaan	4,06	0,661	Tinggi
Nilai Rata-rata		4,01		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil tanggapan responden pada variabel *work engagement* sebagian besar merespon pentingnya upaya manajemen dalam menjaga dan memaksimalkan usaha dalam menumbuhkan rasa keterikatan terhadap pekerjaan didalam diri karyawan khususnya dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hal ini terlihat dari rata-rata tanggapan dari responden yang menghasilkan nilai 4,01 yang termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan tertinggi yaitu ada di indikator semangat dalam menjalankan tugas yang bernilai 4,12, sedangkan tanggapan terendah ada di indikator ketahanan menghadapi kesulitan dengan nilai 3,89.

Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa perlunya peran penting pihak manajemen dalam universitas untuk berusaha semaksimal mungkin agar para karyawan khususnya bagi dosen mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya tentu akan memiliki banyak efek yang positif dalam hal penyelesaian pekerjaan. Bagi dosen yang mempunyai semangat serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan.

c. Etos Kerja Islam

**Tabel 4. 5 Tanggapan terhadap Etos Kerja Islam**

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Tekun dalam bekerja,	4,17	0,736	Tinggi
2	istiqomah	4,21	0,605	Tinggi
3	menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	4,11	0,646	Tinggi
4	ikhlas	4,28	0,601	Tinggi
5	jujur	4,29	0,637	Tinggi
6	komitmen	4,19	0,674	Tinggi
7	tidak menyerah dalam bekerja	4,06	0,645	Tinggi
Nilai Rata-rata		4,19		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil tanggapan dari para responden dari variabel Etos Kerja Islam menunjukkan jika responden sangat merespon baik tentang pentingnya penerapan etos kerja Islam dalam pekerjaannya terutama pada organisasi yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang kental. Dilihat dari tanggapan rata-rata responden yang menunjukkan nilai sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Tanggapan responden paling tinggi jatuh pada indikator jujur yang memperoleh hasil 4,29, serta tanggapan terendah terdapat pada indikator tidak menyerah dalam bekerja yang memperoleh hasil 4,06.

Tingginya penilaian responden ini disebabkan karena untuk mengelola suatu Universitas Islam diperlukan penanaman etos kerja Islam dalam diri karyawan terutama dosen yang menjadi pemegang peran dalam penilaian kinerja Universitas. Penerapan Etos Kerja Islam ini, tidak hanya sebagai pengembangan agar menjadi pribadi yang lebih baik, tetapi juga sebagai pegangan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen dalam memajukan suatu organisasi tempat mereka bekerja dan lebih taat terhadap peraturan organisasi.

#### d. *Innovation Behavior*

**Tabel 4. 6 Tanggapan terhadap *Innovation Behavior***

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
----	-----------	------	-----------------	--------------

1	<i>idea exploration</i>	3,75	0,572	Tinggi
2	<i>idea generation</i>	3,82	0,740	Tinggi
3	<i>idea championing</i>	3,84	0,745	Tinggi
4	<i>idea implementation</i>	3,97	0,655	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,85		Tinggi

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Hasil tanggapan dari responden tentang variable *innovation behavior* menunjukkan bahwa responden sangat merespon adanya kreatifitas dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat pada skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,85 yang tergolong kategori tinggi. Tanggapan responden tertinggi ada pada indikator *idea implementation* yang memiliki skor 3,97, sedangkan skor terendah ada pada indikator *idea exploration* yang memiliki skor 3,75.

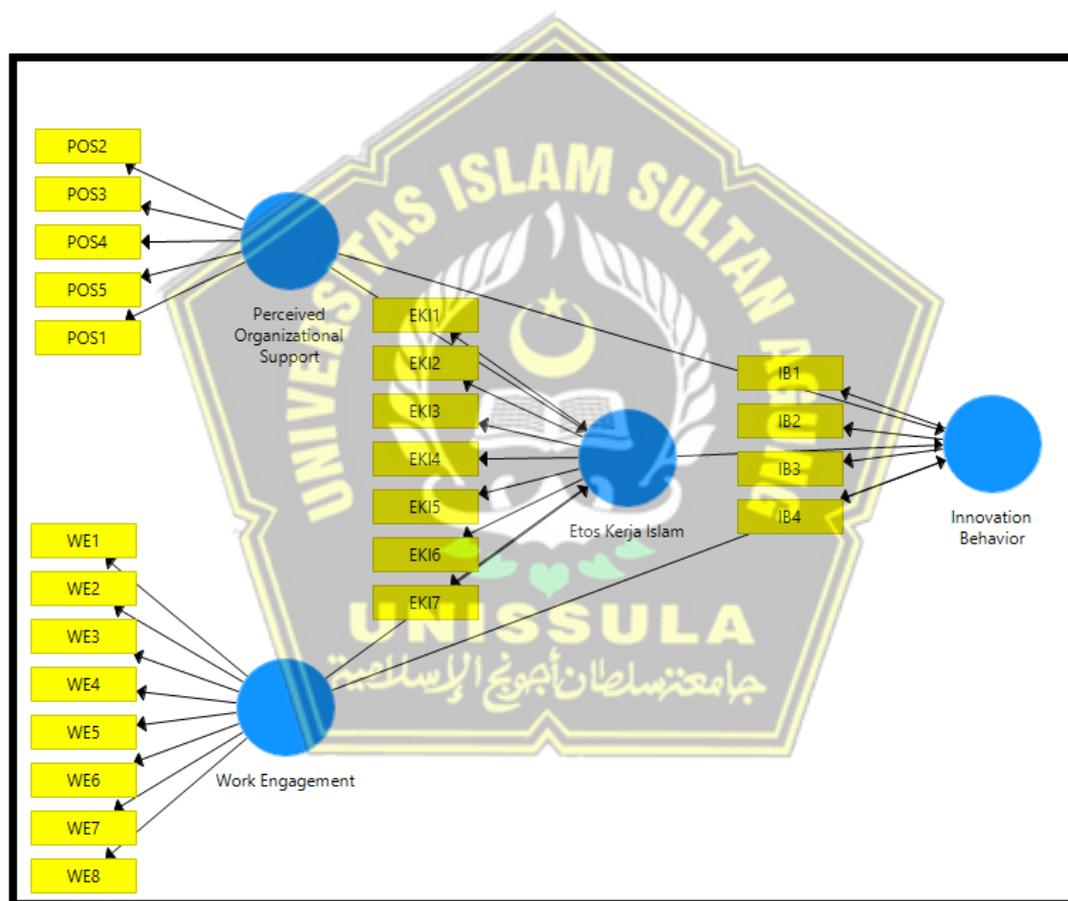
Tingginya respon jawaban atas variabel ini memberikan arti bahwa pentingnya suatu kreatifitas dalam suatu organisasi pendidikan. Manajemen juga di tuntut untuk memaksimalkan usaha yang dapat menumbuhkan kreatifitas di diri karyawannya. Pada organisasi pendidikan, peran dosen yang kreatif sangat di perlukan karena tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri tetapi juga bermanfaat bagi organisasinya. Kreatifitas seorang pengajar dapat menciptakan suatu karya ilmiah yang dapat menjadikan salah satu tolok ukur suatu organisasi pendidikan memiliki kinerja yang baik.

## 4.2. Hasil Penelitian

Pengujian data dan analisis data menggunakan SEM PLS 3.0. Dalam analisis PLS ini, terdapat dua sub model yang digunakan yaitu model pengukuran *outer model* yang digunakan sebagai uji validitas dan uji realibilitas dan model pengukuran kedua yaitu *inner model* yang digunakan sebagai uji kualitas atau pengujian hipotesis untuk uji prediksi.

### 4.2.1. Evaluasi *Measurement Model*

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan variabel laten dengan menggunakan tiga cara yaitu *Convergent Validity*, *Uji Internal Consistency*, serta *Uji Discriminant Validity*. *Convergent Validity* digunakan untuk menguji dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS (Partial Least Square) menurut (Ghozali, 2015) suatu indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilainya lebih besar dari 0.70. Setelah itu *Uji Internal Consistency* untuk menguji reliabilitas sekumpulan indikator dalam mengukur variabel yang diukurnya. Nilai yang dilihat adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS, sedangkan untuk *Uji Discriminant Validity* untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE).



**Gambar 4. 1 Estimasi Model**

Tahapan awal sebelum pengujian *measurement model* adalah membuat estimasi model yang terdapat pada (Gambar 4.1). Pengujian model pengukuran atau *measurement model* dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas serta konsistensi.

a. *Convergent Validity*

Pengujian jenis ini terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS ( Partial Least Square) menurut (Ghozali, 2015) suatu indikator dikatakan memiliki reabilitas yang baik dan dianggap sebagai indikator yang valid dalam mengukur konstraknya apabila nilainya lebih besar dari 0,70. Selanjutnya *convergent validity* juga dilihat dalam nilai *average variance extracted* (AVE). Batasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.5.

**Tabel 4. 7 Nilai *outer loading* dan AVE**

<b>Latent Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>AVE</b>
<i>Perceived organizational support</i>	POS1	0.804	0.666
	POS2	0.839	
	POS3	0.789	
	POS4	0.844	
	POS5	0.805	
<i>Work engagement</i>	WE1	0.859	0.680
	WE2	0.817	
	WE3	0.757	
	WE4	0.815	
	WE5	0.831	
	WE6	0.838	
	WE7	0.853	
	WE8	0.821	
Etos Kerja Islam	EKI1	0.766	0.618
	EKI2	0.780	
	EKI3	0.810	
	EKI4	0.823	
	EKI5	0.658	
	EKI6	0.826	
	EKI7	0.825	
<i>Innovation Behavior</i>	IB1	0.781	0.695

Latent Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
	IB2	0.821	
	IB3	0.873	
	IB4	0.857	

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa ada salah satu indikator yang nilai *outer loading* dibawah 0.70 yaitu di indikator EKI5. Hal ini diartikan bahwa indikator tidak valid dan tidak memenuhi kriteria yang akhirnya di keluarkan dari model pengujian. Nilai AVE pada semua variabel  $<0,50$ . Nilai AVE 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa, secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Ini menunjukkan bahwa indikator dari semua variabel adalah valid, maka menyebabkan nilai AVE  $<0,50$ . Dari hasil *convergent validity*, diketahui bahwa tidak terdapat variabel yang nilai *outer loadingsnya*  $<0,70$  dan nilai AVE sudah di atas 0,50. Sehingga semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb*.

b. *Uji Internal Consistency Reliability*

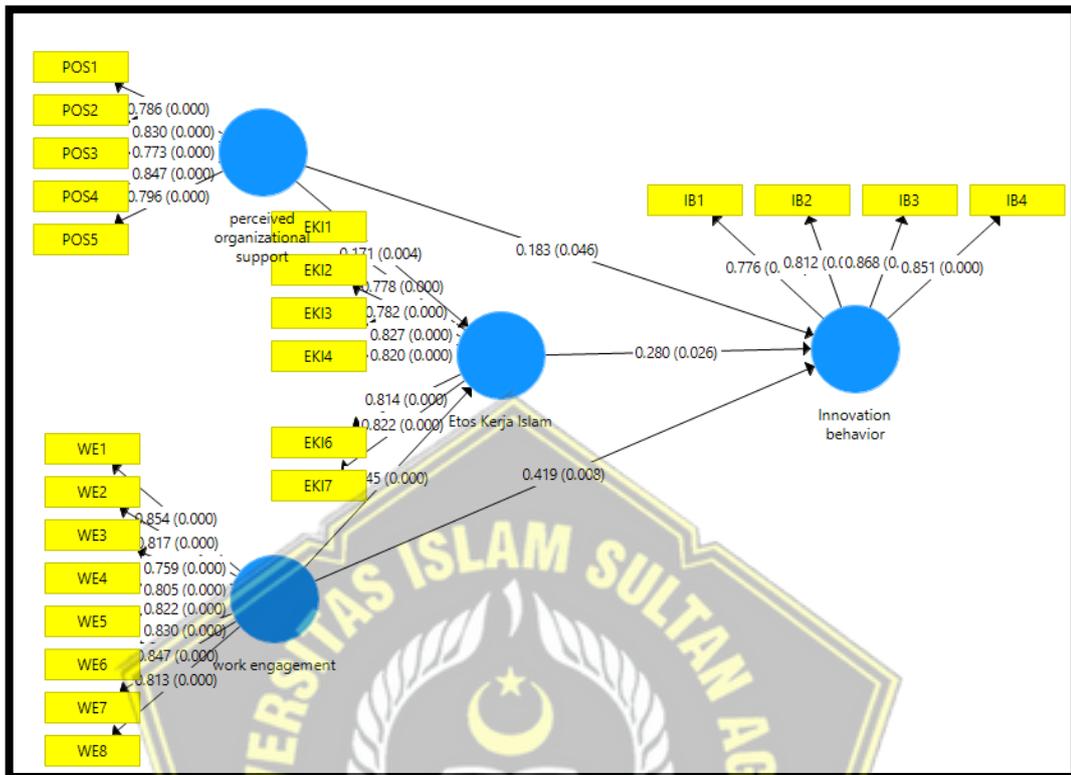
Selanjutnya, untuk melihat nilai *internal consistency reliability* dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang direkomendasikan adalah  $> 0.60$ .

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Etos Kerja Islam	0.893	0.893	0.918	0.652
Innovation beh...	0.846	0.851	0.897	0.685
perceived orga...	0.866	0.868	0.903	0.651
work engagem...	0.930	0.931	0.942	0.671

Gambar 4. 2 Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada semua variabel  $> 0.60$ . Suatu pengukuran dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik untuk mengukur setiap variabel .latennya apabila memiliki korelasi antar konstruk dengan

variabel laten. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya



**Gambar 4.3 Evaluasi Model**

Pada gambar 4.3 adalah evaluasi model PLS Algorithm yang menunjukkan bawah semua indikator dan variabel yang ada di dalamnya sudah di nyatakan valid dan reliabel dan pada akhirnya model tersebut dapat dilanjut untuk pengujian *inner model*.

c. Uji *Discriminant Validity*

	Etos Kerja Islam	Innovation be...	perceived orga...	work engagem...
Etos Kerja Islam	0.829			
Innovation beh...	0.713	0.842		
perceived orga...	0.639	0.604	0.807	
work engagem...	0.799	0.738	0.633	0.820

**Gambar 4. 4 Discriminant Validy**

	Etos Kerja Islam	Innovation be...	perceived orga...	work engagem...
Etos Kerja Islam				
Innovation beh...	0.874			
perceived orga...	0.743	0.734		
work engagem...	0.895	0.853	0.723	

**Gambar 4. 5 HTMT**

*Discriminant Validity* digunakan untuk memastikan bahwa korelasi variabel – variabel pengujian dengan konstraknya memiliki nilai yang lebih tinggi dengan konstruk lain dan kriteria dalam *discirminant validity* ditentukan dengan nilai *HTMT* yang memiliki nilai dibawah 0,90 yang artinya konstruk tersebut dianggap memiliki konsisten konvergen yang lebih baik dan dapat dibedakan dengan konstruk lain(Hair, 2010).

Berdasarkan gambar 4.4 dan 4.5 menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* dari semua variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dari korelasi variable lain. Pada nilai HTMT korelasi variabel sudah di bawah 0,90. Untuk korelasi variabel yang memiliki nilai HTMT terendah yaitu antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* dengan nilai 0,723 yang mengartikan bahwa konstruk tersebut memiliki konsisten konvergen yang lebih baik daripada konstruk lainnya.

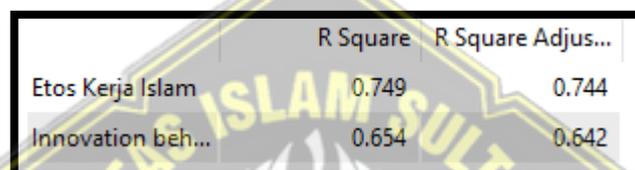
**4.2.2. Evaluasi Structural Model/inner model**

Pengukuran *struktural model* atau disebut *inner model* digunakan untuk menilai pengaruh *variabel* laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen berdasarkan model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya nilai *Coefficient of*

*Determination (R-Square)* untuk konstruk dependen, *Path Coefisien*, *T-Statistic*, *Predictive Relevance (Q-Square)*, dan *Model\_Fit*.

a. *Coefficient of Determination (R-Square)*

Ukuran yang paling umum digunakan dalam mengevaluasi model struktural ialah nilai *R-Square*. Pengujian pada model struktural ini dievaluasi dengan melihat persentase varian yang telah dijelaskan, yaitu melihat nilai dari *R-Square* untuk variabel laten endogen. Menurut (Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2011) jika nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 maka hal tersebut membuktikan bahwa kemampuan dalam prediksi sebuah model adalah (kuat, moderat, dan lemah). Semakin mendekati skor 1 berarti model tersebut semakin baik. Demikian juga sebaliknya dan apabila di bawah 0 maka model tersebut kurang memiliki *predictive relavance*.



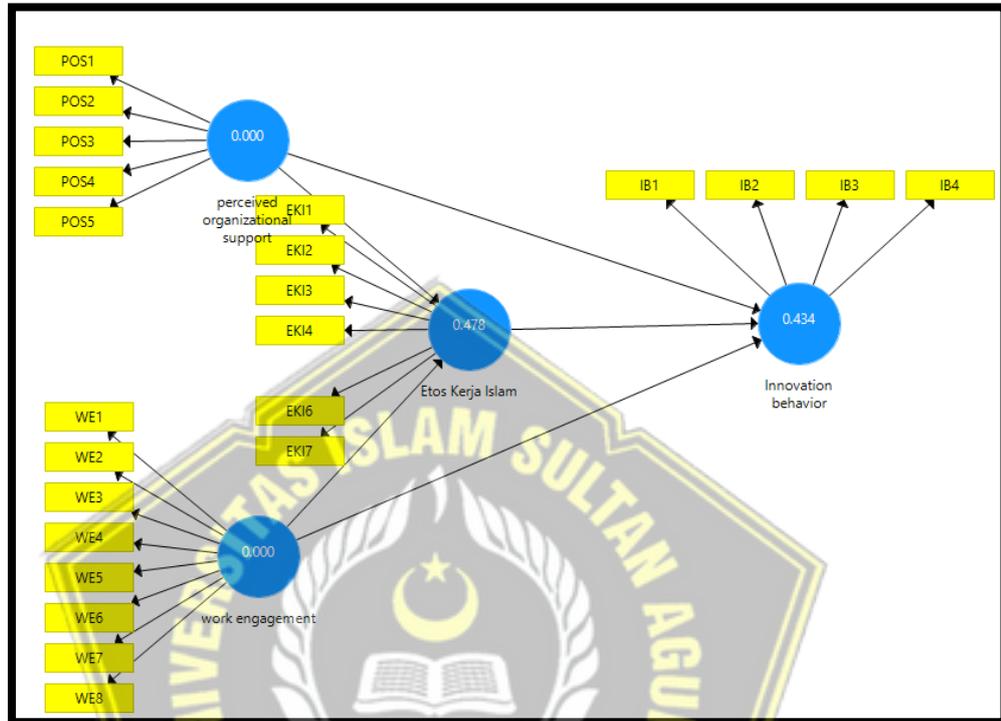
	R Square	R Square Adjus...
Etos Kerja Islam	0.749	0.744
Innovation beh...	0.654	0.642

**Gambar 4. 6** *Coefficient of Determination (R-Square)*

Hasil koefisien determinasi (*R-square*) pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa nilai *R-square* dari variabel Etos Kerja Islam (0,749) dan variabel *innovation behavior* (0,654). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel laten endogen tersebut sudah masuk ke dalam kriteria dan memiliki kemampuan prediksi yang kuat dan moderat terhadap variabel eksogen. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap variabel etos kerja Islam memberikan nilai sebesar 0,749, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk etos kerja Islam yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *perceived organizational support* dan *work engagement* adalah sebesar 74,9% sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya pengaruh dari variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap variabel *innovation behavior* menyumbang nilai sebesar 0,654, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *innovation behavior* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *perceived organizational support* dan *work engagement* adalah sebesar 65,4% sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian ini. Total dari nilai *R-Square* ini berfungsi untuk menghitung *model\_fit* (NIF).

b. *Predictive Relevance (Q-Square)*

*Cross-validated Redundancy (Q-Square)* ialah suatu cara yang digunakan untuk menguji *predictive relevance*. Nilai *Q-Square*  $>0$  memberikan arti bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan *Q-Square*  $<0$  memberikan arti bahwa model kurang *predictive relevance* (Ghozali, 2015). Dengan menggunakan indeks *communality* dan *redundancy* dapat mengestimasi kualitas model structural penelitian.



**Gambar 4. 7 Hasil Blindfolding**

**Tabel 4. 8 Predictive Relevance (Q-square)**

Variabel	CV Communality	CV Redundacy
<b>Etos Kerja Islam</b>	0,510	0,478
<b>Innovation Behavior</b>	0,465	0,434
<b>Perceived Organizational Support</b>	0,467	
<b>Work Engagement</b>	0,571	

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari gambar 4.7 dan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil dari *Q-square* memiliki nilai  $>0$ , maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut dinyatakan

mempunyai *predictive relevance*. Hal ini juga diperkuat dengan variabel laten yang mempunyai nilai *CV Communality* dan *CV Redundancy* diatas 0 dan positif.

c. *Effect Size (F-Square)*

*Effectt Size* atau pengujian *F-square* digunakan untuk mngevaluasi kuat lemahnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Pedoman untuk menilai *f-square* adalah bahwa nilai-nilai 0,02, 0,15, dan 0,35, masing-masing, mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, W., & Levinthal, 1990) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada efek.

	Etos Kerja Islam	Innovation be...	perceived orga...	work engagem...
Etos Kerja Islam				
Innovation beh...				
perceived orga...	0.068	0.053		
work engagem...	1.288	0.129		

**Gambar 4. 8 Nilai *F-Square***

Berdasarkan pada gambar 4.8 diatas ditunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap endogen paling kuat adalah pada *work engagement* terhadap Etos Kerja Islam dengan nilai yang diperoleh sebesar 1,288. Sedangkan pengaruh *f-square* paling lemah terdapat pada pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap *Innovation Behavior* yang memiliki nilai 0,053.

d. *Model\_fit*

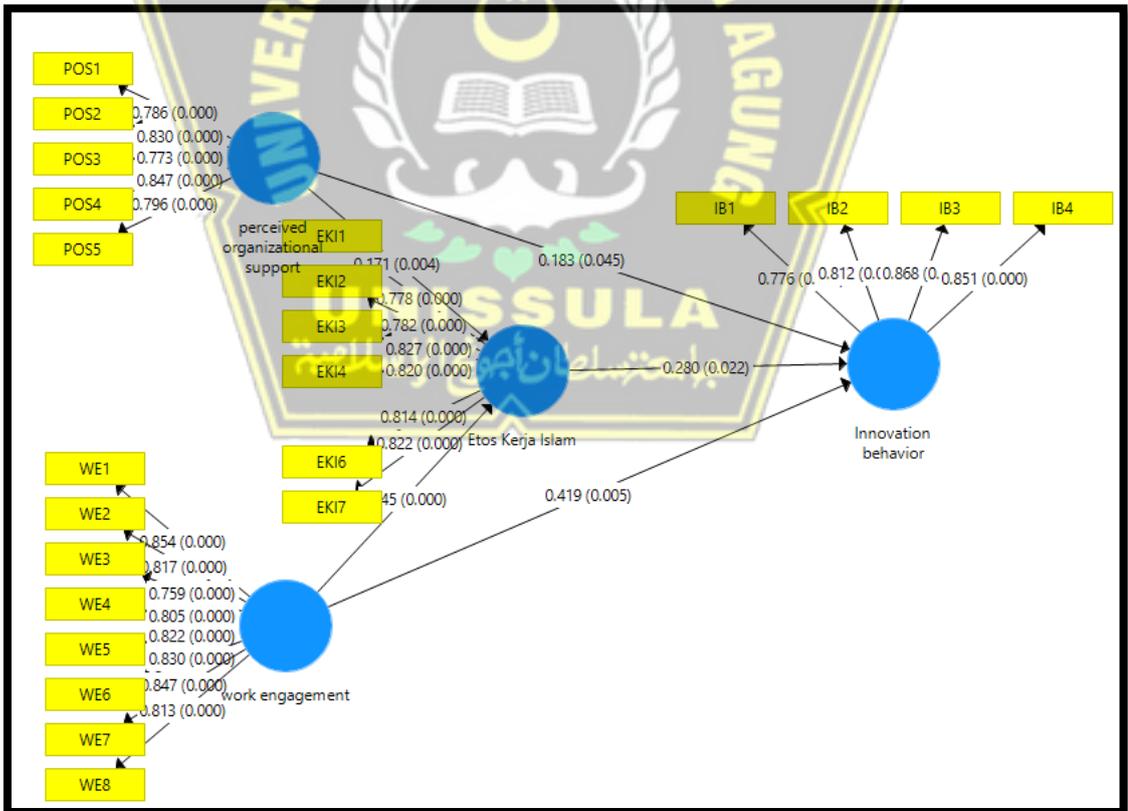
*Model\_fit* digunakan untuk melihat seberapa baik model penelitian yang digunakan. Nilai SRMR memenuhi kriteria uji model fit apabila <0,10 dan model dinyatakan perfect SMRM apabila <0,08 (Cangur, S., Ercan, 2015). *Normal Fit Indeks* (NFI) dengan skor 0 s.d 1, semakin mendekati pada skor 1 semakin baik model yang dibangun.

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.066	0.066
d_ULS	1.192	1.192
d_G	0.735	0.735
Chi-Square	381.924	381.924
NFI	0.785	0.785

Gambar 4. 9 Model\_Fit (NFI)

Dalam gambar 4.9 dapat dilihat bahwa nilai SRMR ditunjukkan dari *saturated model* 0,066 < 0,10 dan pada nilai *estimated model* 0,066 < 0,10 serta nilai dari NFI yang terdapat pada *saturated model* adalah 0,785 dan pada *estimated model* adalah 0,785 yang artinya nilai tersebut mendekati skor 1. Maka disimpulkan bahwa model dinyatakan fit dan layak.

e. Uji Hipotesis



Gambar 4. 10 Hasil Bootstrapping

**Tabel 4. 9 Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Etos Kerja Islam→ <i>Innovation Behavior</i>	0,280	0,281	0,122	2,296	<b>0,022</b>
<i>Perceived organizational support</i> →Etos Kerja Islam	0,171	0,171	0,060	2,861	<b>0,004</b>
<i>Perceived organizational support</i> → <i>Innovation Behavior</i>	0,183	0,188	0,091	2,014	<b>0,045</b>
<i>Work engagement</i> →Etos Kerja Islam	0,745	0,746	0,058	12,763	<b>0,000</b>
<i>Work engagement</i> → <i>Innovation Behavior</i>	0,419	0,414	0,148	2,826	<b>0,005</b>

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika koefisien jalur ( $O = 0,280$ ) dan *T Statistics*  $2,296 < 1.96$  dengan *P Values* menunjukkan  $0.022 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islam mempunyai pengaruh hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap *innovation behavior*.
2. Jika koefisien jalur ( $O = 0,171$ ) dan *T Statistics*  $2,861 < 1.96$  dengan *P Values* menunjukkan  $0.004 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  **diterima**. Maka dapat

disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi Etos Kerja Islam dengan positif dan kuat.

3. Jika koefisien jalur ( $O = 0,183$ ) dan *T Statistics*  $2,014 > 1.96$  dengan *P Values* menunjukkan  $0.045 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap *innovation behavior*.
4. Jika koefisien jalur ( $O = 0,745$ ) dan *T Statistics*  $12,763 > 1.96$  dengan *P Values* menunjukkan  $0.00 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* mempunyai pengaruh Etos Kerja Islam secara kuat, positif, dan signifikan.
5. Jika koefisien jalur ( $O = 0,419$ ) dan *T Statistics*  $2,826 > 1.96$  dengan *P Values* menunjukkan  $0.005 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* mempunyai pengaruh hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap *Innovation Behavior*.

#### 4.2.3. Pengaruh Tidak Langsung (*mediasi effect*)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah, 2015)

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
perceived organizational support -> Etos Kerja Islam -> Innovation beha...	0.048	0.049	0.029	1.647	0.100
work engagement -> Etos Kerja Islam -> Innovation behavior	0.209	0.208	0.091	2.290	0.022

Gambar 4. 11 *indirect effect*

Berdasarkan pada gambar 4.11 yang berisi pengujian *indirect effect* dari SEM PLS, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara tidak langsung, *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *innovation behavior* melalui Etos Kerja Islam. Besar pengaruh tidak langsungnya hanya sebesar 0,048 dengan nilai *P Value* =  $0,100 > 0,05$ , maka diartikan bahwa *innovation behavior* tidak dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* walaupun melalui Etos Kerja Islam.

2. Secara tidak langsung, *work engagement* berpengaruh terhadap *innovation behavior* melalui Etos Kerja Islam. Besar pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,209 dengan nilai  $P Value = 0,022 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwasanya *innovation behavior* akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya *work engagement* dengan melalui Etos Kerja Islam.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Perceived Organizational Support terhadap Innovation Behavior**

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovation Behavior*. Dari hasil analisis data dengan menggunakan angka-angka yang telah diolah dengan SEM PLS, memberikan hasil yang positif dan signifikan maka hal ini dapat diartikan bahwa dukungan dari pihak Universitas terhadap kinerja dosen akan mempengaruhi perilaku inovatif setiap dosen. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari (Yunianto, 2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari variabel *perceived organizational support* terhadap *innovation behavior*. (Eisenberger et al., 1990) juga berpendapat dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan positif dari *perceived organizational support* dengan *innovation behavior*. Penelitian dari (Masyhuri et al., 2021) juga menyatakan adanya pengaruh langsung dari *perceived organizational support* dengan *innovation behavior*. Namun penelitian dari (Ie et al., 2021) menolak hasil dari penelitian ini karena mereka menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *perceived organizational support* dengan *innovation behavior*.

Perusahaan bisa memberikan dukungan pada organisasi dengan cara menjalin hubungan yang baik antara atasan dan karyawan serta menyediakan fasilitas kantor yang cukup agar kondisi kerja menjadi lebih baik. Saat atasan memberikan penghargaan yang baik, karyawan menjadi lebih termotivasi agar bisa bekerja lebih baik karena mereka merasa dihargai. Dengan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap peningkatan kinerja, membuat karyawan semakin semangat dalam menjalankan tugas yang diembannya, lebih berkomitmen yang pada akhirnya akan membentuk jiwa-jiwa inovatif dalam bekerja.

#### **4.3.2. Work Engagement terhadap Innovation Behavior**

*Work Engagement* dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan *innovation behavior*, memberikan pengertian bahwa semakin besar keterkaitan kerja yang terdapat pada diri karyawan dengan perusahaan, maka akan menumbuhkan perilaku inovatif kerja di diri karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Fiernaningsih et al., 2022) yang

menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara *work engagement* terhadap *innovation behavior*. (Gulzar & Mehraj, 2018) juga mendukung hasil tersebut karena mereka juga berpendapat bahwa adanya pengaruh positif antara *work engagement* dengan *innovation behavior*. Menurut teori dari (Schaufeli & Bakker, 2004) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi akan lebih fokus dan tidak terlalu terganggu dalam pekerjaannya. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif dan memperkenalkannya ke lingkungan kerja secara sistematis. Hal ini yang akan memicu suatu perilaku inovatif dalam pekerjaannya.

Organisasi perlu melampaui hubungan kontraktual yang ditentukan dan memberi individu sumber daya dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Dengan rasa *engage* tinggi yang dimiliki setiap dosen terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Perilaku kerja inovatif muncul ketika dosen merasa memiliki antusias yang tinggi untuk melakukan hal yang dapat meningkatkan kinerjanya. Peran Universitas sangat diperlukan guna menumbuhkan rasa *engage* dari dalam diri dosen terutama dalam bidang penelitian yang menjadi tupoksi setiap dosen. Sarana dan prasarana serta pemberian penghargaan yang sesuai dapat menjadi pendorong sikap *engage* yang akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif. Karena hal tersebut membuat para dosen lebih dihargai usahanya dalam memajukan suatu organisasi tempat mereka bekerja.

#### **4.3.3. Etos Kerja Islam terhadap *Innovation Behavior***

Hasil membuktikan bahwa karyawan yang memiliki Etos Kerja Islam dalam dirinya maka akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Etos Kerja Islam dengan *innovation behavior*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian dari (Iskandar, 2002) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif kerja muncul bersama dengan produktifitas karena adanya pengaruh yang positif dari etos kerja. (Kumar & Rose, 2010) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif dari Etos Kerja Islam terhadap *innovation behavior*, temuan tersebut juga diperkuat dengan penelitiannya yang dilakukan kembali pada tahun 2012, (Kumar & Rose, 2012) juga menemukan hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada Etos Kerja Islam. (Ali, AJ & Al Owaihan, 2008) juga berpendapat bahwa seseorang hanya bisa mendapatkan kesuksesan dalam hidup dan kegagalan disebabkan oleh kemalasan dan keengganan untuk bekerja. Ketika semua pekerja dari organisasi mana pun terlibat dalam kegiatan produktif, itu sebagai cara untuk mempromosikan keadilan dan mengarah pada kreativitas dan kepuasan diri.

Menumbuhkan Etos Kerja Islam sangat diperlukan terutama pada Universitas yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Etos Kerja Islam memberikan sikap dalam diri individu untuk bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh karena mereka bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Seorang dosen yang memiliki Etos Kerja Islam yang tinggi mereka akan cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh dengan penuh semangat dan berkomitmen untuk kemajuan Universitas. Hal ini akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif karena mereka yakin bahwa hal tersebut sebagai bentuk komitmen dalam memajukan suatu organisasi.

#### **4.3.4. Peran Etos Kerja Islam dalam memediasi hubungan antara *Perceived***

##### ***Organizational Support* dengan *Innovation Behavior***

Hasil penelitian membuktikan bahwa Etos Kerja Islam tidak mampu memediasi *Perceived Organizational Support* dalam mempengaruhi *Innovation Behavior*. Hal ini dilihat pada hasil penelitian yang menunjukkan penolakan. Alasannya adalah adanya ketidakselarasan antara persepsi dukungan organisasi dengan upaya penerapan etos kerja Islam yang pada akhirnya membuat etos kerja Islam sulit menjadi mediasi yang kuat antara hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Akibat dari ketidakselarasan tersebut maka menciptakan ketidakpastian dan mengurangi motivasi untuk menerapkan perilaku inovatif yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Di Universitas Islam pasti tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan pendidikan dengan berlandaskan nilai-nilai Agama Islam dan juga menghasilkan lulusan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan mereka. Namun pada praktiknya terdapat kebijakan pengembangan kurikulum yang lebih fokus pada aspek akademik dan ilmu pengetahuan umum. Semestara itu, ada sebagian dosen yang sangat bersemangat untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika Islam dalam kurikulum dan kegiatan kampus dan akhirnya akan timbul ketidakselarasan persepsi mereka tentang dukungan organisasi dengan upaya mereka untuk menerapkan etika Islam itu.

#### **4.3.5. Peran Etos Kerja Islam dalam memediasi hubungan antara *Work Engagement* dengan *Innovation Behavior***

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Etos Kerja Islam mampu memediasi hubungan antara *Work Engagement* terhadap *Innovation Behavior*. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif yang terjadi, artinya perilaku kerja yang inovatif akan semakin meningkat apabila adanya keterikatan kerja di diri karyawan dengan diimbangi Etos Kerja Islam. Karyawan yang telah *engage* dengan pekerjaannya, dia akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan antusias dalam bekerja. Etos Kerja Islam merupakan pedoman bagi karyawan yang bekerja pada organisasi Islam untuk

melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan syariat Islam. Bekerja dianggap sebagai suatu ibadah, maka harus dilakukan secara ikhlas, jujur serta memiliki kesungguhan dan tekad yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam hubungan ini, ketika seorang dosen memiliki Etos Kerja Islam sebagai pedomannya, maka dia akan selalu bekerja dengan antusias dan selalui mematuhi peraturan di dalam organisasi.hal itu akan memunculkan suatu *engage* didalam dirinya terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif dan memperkenalkannya ke lingkungan kerja secara sistematis. Hal ini yang akan memicu suatu perilaku inovatif dalam pekerjaannya. Manajemen Universitas harus berperan dalam hal peningkatan keterikatan kerja. Selain itu, penerapan Etos Kerja secara Islam juga menjadi hal penting dalam upaya membangun jiwa inovatif di dalam diri para dosen. Karena penelitian yang dilakukan dosen menjadi salah satu penilaian kinerja di Universitas.



## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan *Innovation Behavior* melalui *Work Engagement* dan *Perceived Organizational Support* dengan Etos Kerja Islam sebagai variabel mediasi?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam berhasil memediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Innovation Behavior*. Hal ini terbukti bahwa semakin tinggi *engage* seorang dosen terhadap pekerjaannya dengan dilandasi Etos Kerja Islam, maka dalam bekerja semakin fokus dan memicu perilaku yang inovatif, tetapi dalam memediasi *Perceived Organizational Support* dalam mempengaruhi *Innovation Behavior* mengalami penolakan, karena anggapan negatif terhadap organisasi belum mampu di atasi oleh Etos Kerja Islam yang akhirnya berdampak pada penurunan perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* mampu berperan dalam peningkatan *Innovation Behavior*, karena persepsi dukungan organisasi dapat berperan sebagai stimulus langsung untuk perilaku kerja yang inovatif. Dosen akan secara sukarela dan termotivasi untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengembangkan solusi kreatif ketika mereka merasa di dukung oleh lingkungan kerjanya. Perusahaan bisa memberikan dukungan pada organisasi dengan cara menjalin hubungan yang baik antara atasan dan karyawan serta menyediakan fasilitas kantor yang cukup agar kondisi kerja menjadi lebih baik. Saat atasan memberikan penghargaan yang baik, karyawan menjadi lebih termotivasi agar bisa bekerja lebih baik karena mereka merasa dihargai.
2. *Work Engagement* dapat memberi peran dalam peningkatan *Innovation Behavior*, hal ini dapat terjadi karena dengan rasa *engage* tinggi yang dimiliki setiap dosen terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Perilaku kerja inovatif muncul ketika dosen merasa memiliki antusias yang tinggi untuk melakukan hal yang dapat meningkatkan kinerjanya. Peran Universitas sangat diperlukan guna menumbuhkan rasa *engage* dari dalam diri dosen terutama dalam bidang penelitian yang menjadi tupoksi setiap dosen. Sarana dan prasarana serta pemberian penghargaan yang sesuai dapat menjadi pendorong sikap

*engage* yang akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif. Karena hal tersebut membuat para dosen lebih dihargai usahanya dalam memajukan suatu organisasi tempat mereka bekerja.

3. Peran Etos Kerja Islam dapat mempengaruhi *Innovation Behavior* karena Seorang dosen yang memiliki Etos Kerja Islam yang tinggi mereka akan cenderung bekerja dengan sungguh sungguh dengan penuh semangat dan berkomitmen untuk kemajuan Universitas. Hal ini akan menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif karena mereka yakin bahwa hal tersebut sebagai bentuk komitmen dalam memajukan suatu organisasi.
4. Namun dalam hal peran mediasi untuk hubungan Perceived Organizational Support terhadap *Innovation Behavior*, Etos Kerja Islam belum mampu menjadi jembatan, Alasannya adalah adanya ketidakselarasan antara persepsi dukungan organisasi dengan upaya penerapan etos kerja Islam yang pada akhirnya membuat etos kerja Islam sulit menjadi mediasi yang kuat antara hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Akibat dari ketidakselarasan tersebut maka menciptakan ketidakpastian dan mengurangi motivasi untuk menerapkan perilaku inovatif yang didasarkan pada nilai-nilai Islam
5. Berbeda dengan hubungan diatas, peran mediasi Etos Kerja Islam dalam hubungan *Work Engagement Support* terhadap *Innovation Behavior* sangat berhasil, dilihat dalam hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif. Hal ini dikarenakan ketika seorang dosen memiliki Etos Kerja Islam sebagai pedomannya, maka dia akan selalu bekerja dengan antusias dan selalu mematuhi peraturan di dalam organisasi. Hal itu akan memunculkan suatu *engage* didalam dirinya terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif dan memperkenalkannya ke lingkungan kerja secara sistematis. Yang pada akhirnya akan memicu suatu perilaku inovatif dalam pekerjaannya. Manajemen Universitas harus berperan dalam hal peningkatan keterikatan kerja. Selain itu, penerapan Etos Kerja secara Islam juga menjadi hal penting dalam upaya membangun jiwa inovatif di dalam diri para dosen. Karena penelitian yang dilakukan dosen menjadi salah satu penilaian kinerja di Universitas.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Innovation Behavior*, hendaknya ada suatu upaya dari pihak Universitas untuk memberikan suatu keadilan dalam pemberian *reward*, sarana serta prasarana demi peningkatan kinerja dosen. Dalam isu yang diangkat pada penelitian ini, bahwa terjadi penurunan tingkat penelitian dosen, maka dari itu diharapkan pihak Universitas lebih *aware* terhadap keluh kesah dosen dalam hal kesejahteraannya. Dengan sikap yang empati terhadap bawahan maka akan membentuk dalam diri karyawan untuk lebih *engage* pada pekerjaannya serta membuang Persepsi negatif dosen terhadap dukungan Universitas. Atas dasar kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan UNISNU Jepara kedepannya. Adapun saran tersebut antara lain :

1. Dalam hal peningkatan penelitian dosen, maka penting bagi pihak Universitas untuk selalu memberikan keadilan baik yang bersifat lahir maupun batinnya, diantaranya dengan memberikan suatu *reward* yang sesuai dengan tingkat pencapaian dari dosen tersebut, selalu mendukung setiap program kerja yang dapat memajukan Universitas, lebih mendengarkan keluh kesah dari para dosen dengan melakukan diskusi diforum.
2. Dalam penelitian ada salah satu indikator dalam Etos Kerja Islam yang dihilangkan dalam model karena memiliki nilai terkecil yaitu sikap jujur, hal ini menjadi penting bagi pihak Universitas untuk selalu menerapkan sikap jujur kepada para karyawannya dengan memberikan tempat untuk mengungkapkan kesulitan dalam bekerja dan selalu *aware* dengan masalah yang dihadapi oleh karyawannya.
3. Untuk menghindari ketidakselarasan persepsi dukungan organisasi dengan etos kerja Islam, Universitas juga harus lebih memperhatikan dosen-dosen yang ingin mengembangkan inovasinya pada program yang mengandung nilai-nilai Islam. Walaupun sekarang sudah mulai tumbuh program inovasi halal yang di usulkan oleh salah satu dosen, semoga dukungan tersebut bisa di tingkatkan ke program inovatif dosen yang bernuansa Islam lainnya sehingga akan banyak dosen yang termotivasi untuk mengembangkan ide-ide inovatifnya yang sejalan dengan nilai-nilai Islam dengan tidak mngesampingkan program pengembangan ilmu pengetahuan yang umum.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada nilai *F square* menunjukkan nilai yang cukup pada pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Etos Kerja Islam sebesar 0,21, sedangkan terhadap hubungannya dengan *Innovation Behavior* sebesar 0,27 yang mengartikan bahwa pengaruhnya sedang. Karena keadaan waktu penyebaran kuesioner yang tidak kondusif sehingga untuk teknik pengumpulan data hanya melalui kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat di ambil hanya berdasar pada data yang telah terkumpul melalui kuesioner tersebut dan juga kuesioner tidak 100% terisi. Responden yang dipilih juga masih dianggap sempit karena hanya dalam perspektif dosen dan dalam satu Universitas.

### 5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Dalam rangka menambah nilai *F square* , maka unruk penelitian selanjutnya diharapkan menambah atau mengganti variabel dengan *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* maupun *organizational Justice* guna memberi solusi dalam peningkatan perilaku kerja inovatif. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan teknik wawancara langsung sehingga dapat memperkuat keakuratan data pada setiap permasalahan dalam penelitian. Pemilihan waktu yang tepat saat penelitian juga menjadi penting agar kuesioner dapat terisi dengan maksimal. Penelitian ini hanya berfokus pada sebuah Universitas, diharapkan untuk penelitian mendatang bisa mengambil sample dengan beberapa Universitas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan J. H. (2015). *Partial least square (PLS) = alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (A. M. Jabbar (ed.)). CV Andi Offset.
- Aeni, P. S. R. Q., & Dwiyanti, R. (2021). Keterikatan kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami pada karyawan muslim work engagement in terms of perceived organizational support and islamic work ethic on muslim employees. *Psycho Idea*, 19(02), 199–211.
- Agarwal, U. A. (2014). Examining the impact of social exchange relationships on innovative work behaviour: Role of work engagement. *Team Performance Management*, 20(3–4), 102–120. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2013-0004>
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208–230. <https://doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Al-Aidaros, Al-Hasan., Shamsudi, Fahridawati., Dan MD Idris, K. (2013). Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4. [https://www.researchgate.net/publication/305777195\\_Ethics\\_and\\_Ethical\\_Theories\\_from\\_an\\_Islamic\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/305777195_Ethics_and_Ethical_Theories_from_an_Islamic_Perspective)
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Ali, AJ & Al Owaihan, A. (2008). Etos kerja Islami: tinjauan kritis. *Manajemen Lintas Budaya: Jurnal Internasional*, 15(1), 5–19.
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Altunoğlu, A. E., & Bulgurcu Gürel, E. B. (2015). Effects of Leader–member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Innovation: The Case of Denizli Technopark. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 175–181.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.170>

- Ariani, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Arikunto, S. (2002). *No Title*.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275–284. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7427>
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103–1108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.215>
- Asifudin, A. D. (2003). Etos Kerja Islami (Telaah Psikologi). *Disertasi*, 1–309.
- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 5(2), 2179–2191. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2017). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior : Kajian Empiris Di Minimarket. *Polban Irows*, 777–788.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barclay, D., Thompson, R., dan Higgins, C. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use an Illustration. *Echnology Studies*, 2(2), 285–309.
- Beheshtifar, M. (2013). To Promote Employees Commitment via Perceived Organizational Support. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 306–314.
- Cangur, S., Ercan, I. (2015). Comparison of model fit indices used in structural equation modeling under multivariate normality. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 14(1), 152–167.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*.

- Cohen, W., & Levinthal, D. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 128–152.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. Sage Publications.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- Effendi, E. F., & Besra, E. (2019). Analisis Keterkaitan Store Image, Customer Satisfaction Dan Repurchase Intention (Survei Pada Pelanggan Sjs Plaza). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(No.1), 372–384.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Iamastro, V. (1990). AFLP-intraspecific genetic diversity in Zingiber, rgcb.pdf. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
- Ekonomi, J., Vol, P., Yesil, S., Sekkeli, Z. H., Dogan, O., Kerja, E., Islami, E. K., Demografi, K., Perusahaan, K., & Perusahaan, K. (2012). *Investigasi Implikasi Etos Kerja Islami ( IWE ) di Tempat Kerja*. 4(11), 612–624.
- Fan, C., Tang, S., Chen, L., & Sun, T. (2022). Perceived Organizational Support and Proactive Innovation Behavior: The Mediating Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.804363>
- Felina, E., Besra, E., Jurusan, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Andalas, U., & Jurusan, D. (2019). Analisis Keterkaitan Store Image, Customer Satisfaction Dan Repurchase Intention (Survei Pada Pelanggan Sjs Plaza). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 372–384.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Widayani, A., Niaga, A., Malang, P. N., & Kunci, K. (2022). *Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior*. 13–14.
- Fornell, C and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 1(18), 39–50.
- Geisser, S. (1974). A Predictive Approach to the Random Effect Model. *Biometrika*, 101–107.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (4th ed.). Universitas Dipenogoro.
- Ghozali, I. (2015). *Konsep, Teknik Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0*.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (B. P. U. D. Semarang (ed.)).
- Gulzar, S., & Mehraj, A. (2018). Work Engagement and Innovative Work behavior: Evidence from Banking Sector of J&K. *International Journal of Research in Social ...*, 8(8), 154–160.  
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijrss&volume=8&issue=8&article=017>
- Gumelar, R., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Religiusitas dalam Membentuk Etos Kerja Islam dan Dampaknya terhadap Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 116.  
<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19755/pdf>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139–151.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis : a global perspective* (7th ed). Boston : Pearson, 2010.
- Hale, S. E., & Ojeda, T. (2018). Acceptable femininity? Gay male misogyny and the policing of queer femininities. *European Journal of Women's Studies*, 25(3), 310–324.  
<https://doi.org/10.1177/1350506818764762>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 272–277.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33, 405–431.
- Ie, M., Cecilia, E., & Kristanti, A. (2021). TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ( OCB ) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI tersebut dapat ditunjukkan menggunakan penerapan OCB pada organisasi . Penelitian lain perihal penemuan kerja dengan penggunaan sumber daya secara Nasional, 2(1), 789–798.
- Indrianto dan Supomo, B. (2009). *No Title*.
- Iskandar, O. (2002). Etos Kerja, Motivasi, Dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 6(1), 26. <https://doi.org/10.7454/mssh.v6i1.28>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207.  
<https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>

- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori : Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375–388. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.190>
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh Kepribadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, dengan peran moderasi Etika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 22(1), 14–27. <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15026>
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93. <https://doi.org/10.1108/02621711011009081>
- 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. <https://doi.org/10.1108/13527601211219847>
- Kurniawan, I. S. (2020). Analisis Pengaruh Penggunaan Instagram, Pengalaman Praktik Kewirausahaan, Dan Hasil Belajar Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Online. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 135–146. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1003>
- Margono. (2004). *No Title*.
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The Effect of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477>
- Mathafena, R. B., & Grobler, A. (2021). Perceived organizational support and leader-member exchange in cultivating innovative behaviour in South African organizations. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 13(5), 559–571. <https://doi.org/10.1080/20421338.2020.1793466>
- MUCHAMAD, G. N. (2016). *PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI KEADILAN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA (Survei pada Profesi Akuntan dalam Industri Keuangan Islam di Indonesia)*.

- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nia, S. T. (2022). *Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Perilaku Inovatif Dimediasi oleh Keterikatan Kerja*. 131(Icoi), 96–99.
- Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos Kerja Pada Anggota Kepolisian Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Dukungan Sosial Keluarga. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i12020.61-70>
- Prabawati, I. (2017). Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178802.
- Purnomo, I., Anggraeni, E., & Nasor. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 867–875. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>
- Rizk, R. R. (2008). Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1), 246–254. <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 411–420.
- Sudjana, N. & I. (2004). *No Title*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2017). *No Title*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Alfabeta (ed.); cet 1).
- Suhardi, D. A. (2010). Beberapa Konsekuensi Situasi Mediasi Sempurna Pada Struktur Korelasi, Kontribusi Mediator, dan Ukuran Sampel. *Jurnal Matematika, Sains, Dan Teknologi*, 10(1), 10–29.

- Sunardi, D. (2019). Etos Kerja Islami. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 82–94.  
<https://www.industri.ums.ac.id/>
- Supriyatno, N. (2001). *Penulisan Karya Ilmiah Dalam Format Buku*. Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70.  
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>
- Susmiati, & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y., et al. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159–205.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Umar, H. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=108630>
- Usman, M., & Mat, N. (2021). *Etos Kerja Islami dan Inovasi Sektor Publik : Tantangan dan Solusi*. 14(1), 33–48.
- Wahyuni, I., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(1), 10.  
<https://doi.org/10.24036/jkmw0284880>
- Widianto, S., Abdullah, R., Pk, A., & Meiyanti, S. (2012). *The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior (Track Name: Management, Human Resource Management and organization)*.  
<http://ssrn.com/abstract=2180736>Electroniccopyavailableat:<http://ssrn.com/abstract=2180736>Electroniccopyavailableat:<http://ssrn.com/abstract=2180736>
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment

and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.  
<https://doi.org/10.1108/00483480110380325>

Yudiani, E. (2017). Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Uin Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.19109/psikis.v2i1.1053>

Yunianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support, Ekspektasi Kerja Dan Psychological Capital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Osf.Io*, 2(1), 83–97.

