

**PERAN PERILAKU INOVATIF MENUJU KINERJA  
SDM BERBASIS PEMBELAJARAN ORGANISASI  
DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI**

**Tesis  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2**

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Lily Prabawati  
MM15561746**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2017**





## ABSTRAK

Penelitian ini menguji Peran Perilaku Inovatif Menuju Kinerja SDM Berbasis Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Islami yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif, pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM, pengaruh kepemimpinan Islami terhadap perilaku inovatif, pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM, dan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM.

Responden penelitian ini adalah seluruh SDM yang bekerja di Setda Kabupaten Semarang sejumlah 115 SDM. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi model analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Peningkatan pembelajaran organisasi menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Pembelajaran organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Peningkatan pembelajaran organisasi menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja SDM. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Peningkatan kepemimpinan Islami menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Peningkatan kepemimpinan Islami menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja SDM. Perilaku inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Peningkatan perilaku inovatif menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : pembelajaran organisasi, kepemimpinan Islami, perilaku inovatif, kinerja SDM

## **ABSTRACT**

*This research examines the Role of Innovative Behavior to Human Resource Performance Based Learning Organizational and Islamic Leadership which aims to describe and analyze the influence of organizational learning on innovative behavior, the effect of organizational learning on human resource performance, the influence of Islamic leadership on innovative behavior, the influence of Islamic leadership on human resource performance, and the influence innovative behavior towards human performance.*

*Respondents of this research are all human resources who work in Setda Semarang District a total of 115 human resources. The sampling technique in this study uses a census where all the available populations are used as samples, so this study uses 115 respondents. Data analysis technique used is regression analysis of path analysis model.*

*The result of the research shows that organizational learning variable has a positive and significant influence on innovative behavior. Increased organizational learning led to a significant increase in innovative behavior. Organizational learning has a positive and significant effect on human resource performance. Increased organizational learning led to a significant increase in human resource performance. Islamic leadership has a positive and significant influence on innovative behavior. Improved Islamic leadership led to a significant increase in innovative behavior. Islamic Leadership has a positive and significant impact on human resource performance. Improved Islamic leadership led to a significant increase in human resource performance. Innovative behavior has a positive and significant impact on human resource performance. Improved innovative behavior leads to a significant increase in human resource performance.*

**Keywords :** *organizational learning, Islamic leadership, innovative behavior, human resource performance*

## INTISARI

Kaitan antara organisasi pembelajaran dengan sumber daya manusia dapat dilihat dari peran SDM atau para karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi atau perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas SDM yang dimilikinya. Seiring dengan perubahan lingkungan yang cepat maka perusahaan dituntut untuk selalu mampu mengantisipasinya. Dalam hal ini, kebutuhan akan SDM yang tangguh menjadi penting. Konsep pengembangan SDM di dalam perusahaan tidak lagi dapat dilakukan seperti dulu yang lebih menekankan pada sistem rekrutmen, penggajian, atau pelatihan saja namun konsep pengembangan SDM harus berlangsung terus menerus sepanjang individu bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan perlu menyiapkan diri secara berkelanjutan melalui proses belajar. Oleh karena itu, organisasi masa depan adalah organisasi pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk terus-menerus belajar dan memecahkan masalah bersama-sama agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama (Guta, 2013).

Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami, kepemimpinan Islami adalah suatu proses dimana para pemimpin dan anggota saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Di dalam kepemimpinan Islami, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan dan memberikan motivasi bawahan dalam berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, loyal pada pimpinan.

Berdasarkan *research gap* yakni hasil studi Guta (2013) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi akan meningkatkan kinerja SDM, namun studi Bai dan Zynalabedin (2012) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja SDM, kemudian kondisi yang ada di Setda Kabupaten Semarang, maka rumusan masalah adalah “*Bagaimana peran perilaku inovatif menuju kinerja SDM berbasis pembelajaran organisasi dan kepemimpinan Islami?*”.

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap perilaku inovatif, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM.

Responden penelitian ini adalah seluruh SDM yang bekerja di Setda Kabupaten Semarang sejumlah 115 SDM. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi model analisis jalur (path analysis).

Berdasarkan hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1) Bila tingkat pembelajaran organisasi semakin tinggi, maka perilaku inovatif semakin

tinggi, ketika karyawan memiliki dinamika pembelajaran, transformasi organisasional, pemberdayaan, berbagi informasi, dan kesempatan berkembang, maka perilaku inovatifnya meningkat, 2) Bila tingkat pembelajaran organisasi semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, ketika karyawan memiliki dinamika pembelajaran, transformasi organisasional, pemberdayaan, berbagi informasi, dan kesempatan berkembang, maka kinerjanya meningkat, 3) Bila kepemimpinan Islami semakin tinggi, maka perilaku inovatif semakin tinggi, ketika karyawan selalu menekankan pada akhlaq, berbasis pada syariat agama, memimpin adalah melaksanakan amanah, mementingkan bawahan, maka perilaku inovatif meningkat, 4) Bila kepemimpinan Islami semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, ketika karyawan selalu menekankan pada akhlaq, berbasis pada syariat agama, memimpin adalah melaksanakan amanah, mementingkan bawahan, maka kinerja SDM meningkat, 5) Bila perilaku inovatif semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, ketika karyawan memiliki cara baru, ide baru dan teknik baru, maka kinerja SDM akan meningkat.

## KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya, shalawat dan salam tidak lupa pula disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena dengan syafa'atnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul “Peran Perilaku Inovatif Menuju Kinerja SDM Berbasis Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Islami”.

Penulisan Tesis ini digunakan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan jenjang Program Magister Manajemen pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan Tesis ini, penulis banyak menemui hambatan dan rintangan, namun dengan doa, kesabaran, keikhlasan, dan bantuan dari semua pihak, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. DR. Mutamimah, SE, M.Si, selaku pembimbing, yang telah meluangkan waktu dan senantiasa memberikan *support* dalam pembuatan proposal hingga penulisan Tesis.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM selaku Penguji I yang telah memberikan saran dan perbaikan yang berharga demi penyempurnaan penulisan Tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Widodo, M.Si, selaku Penguji II yang telah memberikan saran, perbaikan, dan penyempurnaan Tesis ini.



4. Bapak Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyempurnaan Tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan motivasi dan dinamika keilmuan.
6. Suamiku, yang dengan segala cinta kasih, kesetiaan, pengertian, dan kebesaran hatinya, mendukung untuk selalu tekun, sabar, dan bersemangat dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen ini.
7. Anak-anakku, Rakha, Avis, dan Alma, terima kasih atas motivasi dan pengertiannya.
8. Ibuku, yang dengan kesabaran dan pengertiannya, mendukung untuk segera menyelesaikan studi ini.
9. Rekan-rekan Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang senantiasa mendukung dan memotivasi kami untuk belajar.
10. Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penulisan Tesis ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan Tesis ini masih banyak kekurangan, mengingat adanya kemampuan dan pengetahuan penulis yang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat diharapkan demi menyempurnakan Tesis ini.

Semarang, September 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Lembar Pengesahan .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iii
Abstrak .....	iv
Abstract .....	v
Intisari .....	vi
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
Bab I Pendahuluan .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
Bab II Kajian Pustaka .....	9
2.1. Kinerja SDM .....	8
2.2. Pembelajaran Organisasi .....	12
2.3. Kepemimpinan Islami .....	15

2.4. Perilaku Inovatif .....	18
2.5. Kerangka Pemikiran .....	20
Bab III Metode Penelitian .....	22
3.1. Jenis Penelitian .....	22
3.2. Teknik Pengambilan Sampel .....	22
3.3. Sumber dan Jenis Data .....	23
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.5. Variabel dan Indikator .....	24
3.6. Teknis Analisis .....	26
3.6.1. Uji Kualitas Data .....	26
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	27
3.6.3. Analisis Regresi Model Analisis Jalur (Path Analysis) .....	28
3.6.4. Pengujian Hipotesis .....	30
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	33
4.1. Identitas Responden .....	33
4.1.1. Pendidikan Terakhir .....	33
4.1.2. Usia .....	34
4.1.3. Masa Kerja .....	35
4.1.4. Jenis Kelamin .....	35
4.2. Deskripsi Variabel .....	36
4.2.1. Pembelajaran Organisasi.....	37
4.2.2. Kepemimpinan Islami .....	38
4.2.3. Perilaku Inovatif .....	40

4.2.4. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	41
4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	42
4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	44
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	44
4.4.1. Normalitas Data .....	45
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	45
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	46
4.5. Uji Hipotesis .....	47
4.5.1. Persamaan 1 .....	47
4.5.2. Persamaan 2 .....	51
4.6. Pembahasan .....	54
Bab V Penutup .....	58
5.1. Simpulan .....	58
5.1.1. Simpulan Hipotesis .....	58
5.1.2. Simpulan Rumusan Masalah .....	60
5.2. Implikasi Teoritis .....	62
5.3. Implikasi Manajerial .....	63
5.4. Keterbatasan Penelitian .....	65
5.5. Agenda Penelitian Mendatang .....	66
Daftar Pustaka .....	67
Lampiran-lampiran .....	69

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1. Variabel dan Indikator .....	24
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	33
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	34
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	35
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.5. Statistik Deskriptif Pembelajaran Organisasi .....	37
4.6. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami .....	39
4.7. Statistik Deskriptif Perilaku Inovatif .....	40
4.8. Statistik Deskriptif Kinerja Sumber daya Manusia .....	41
4.9. Hasil Pengujian Validitas .....	43
4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	44
4.11. Kolmogorov-Smirnov .....	45
4.12. Hasil Uji Multikolinieritas .....	46
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.14. Hasil Regresi Persamaan 1 .....	48
4.15. Koefisien Determinasi .....	49
4.16. Uji-F .....	50
4.17. Hasil Regresi Persamaan 2 .....	51
4.18. Koefisien Determinasi .....	52
4.19. Uji-F .....	53

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	21
3.1. Diagram Jalur .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Daftar Pertanyaan .....	69
2. Data Responden.....	75
3. Hasil SPSS .....	84