

**LAPORAN HASIL PENELITIAN**  
**STUDI PERILAKU KNOWLEDGE SHARING PADA PENGELOLA**  
**KEUNGAN DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN**  
**ISLAM NEGERI**



Ketua Peneliti	M. Rahmawan Arifin, M.Si NIP. 19720304 200112 1 004
Anggota	Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag NIP. 19651225 200003 1 001
Total Dana	Rp. 64.000.000,-
Sumber	BOPTN

Pembantu Peneliti	NIM
Salasun Istidamatul Badriyah	155231167

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

**TAHUN ANGGARAN 2018**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perilaku *knowledge sharing* merupakan salah satu aktivitas strategis dan penting dalam setiap organisasi/lembaga dan perusahaan, baik lembaga bisnis (*private*) maupun institusi pemerintah (*public*)<sup>1</sup>. *Knowledge sharing* merupakan pengembangan dari konsep *knowledge management* sebagai langkah organisasi atau lembaga dalam menghadapi iklim kompetisi dan dinamika perubahan yang cepat dan berkembang saat ini<sup>2</sup>. Selain itu, *knowledge sharing* adalah faktor fundamental dalam mengembangkan ide-ide baru serta menangkap peluang dan pengembangan di kalangan karyawan<sup>3</sup>. Selain itu, *knowledge sharing* dapat digunakan untuk mendorong daya saing, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan<sup>4</sup>. Hal ini terjadi karena *knowledge sharing* bukan semata aktivitas perorangan melainkan aktivitas yang melibatkan orang lain yang saling berbagi pengetahuan dan informasi (*transformation of knowledge*)<sup>5</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Abuazoum (2013) menjelaskan bahwa faktor intrinsik yang terdiri dari *trust*, *learning*, *behavior* dan faktor ekstrinsik yang terdiri dari *organizational culture* dan *reward system*, sangat memengaruhi perilaku *knowledge sharing* di kalangan pegawai pada Bank Islam di Malaysia<sup>6</sup>. Faktor-faktor yang mendorong perilaku *knowledge sharing* juga dijelaskan dalam penelitian Lee The, et.al. (2011) yang menyebutkan bahwa faktor *The Big Five Personality (BFP)* yang terdiri dari *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berperan signifikan dalam

mendorong perilaku *knowledge sharing* pada 255 mahasiswa di Malaysia 7. Pada sektor publik, *knowledge sharing* juga memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja pemerintah (*government*) dan transparansi serta akuntabilitas publik. Hartini Ahmad dalam penelitian yang berjudul *Knowledge Sharing Behaviour in the Public Sector ; the Business Process Management Perspectives*, menemukan bahwa *knowledge sharing* di lingkungan pemerintah banyak dipengaruhi oleh *organizational enviroment, individual attitude, reward system dan information and communication technology (ICT)*

Dalam konteks dunia pendidikan di Indonesia, *knowledge sharing* berperan penting dalam membantu pimpinan dan manajemen dalam menyusun visi, misi dan strategi lembaga, mendorong tata kelola lembaga yang baik (*good govern*), menciptakan keterbukaan (*openess*), mengelola perubahan (*management of change*) lingkungan yang kondusif, inisiatif dan inspiratif, memberikan efek pemberdayaan (*empowering*) serta dapat digunakan untuk memecahkan masalah (*problem solving*)<sup>8</sup>. Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia, budaya *knowledge sharing* masih belum menjadi tradisi yang dikembangkan secara komprehensif. Tradisi *knowledge sharing* masih sebatas diskusi, seminar, simposium, lokakarya dan lainnya yang masih dalam konteks kajian-kajian akademik dan keilmuan. Kegiatan kajian tersebut banyak dilaksanakan dalam situasi formal dan mayoritas untuk kalangan tenaga pengajar, dosen serta tenaga fungsional lainnya.

Perilaku untuk saling berbagi pengetahuan bidang keuangan dan anggaran (*financial knowledge sharing*) sangat penting dilakukan karena, **pertama,**

pelaksana program dan kegiatan akan lebih mudah tercapai sesuai target, sasaran dan kebijakan lembaga. **Kedua**, keterbukaan informasi anggaran dan pengetahuan prosedur keuangan mendorong profesionalisme kerja secara efektif dan efisien. **Ketiga**, keterlibatan institusi terdepan khususnya program studi merupakan hal yang mutlak dibutuhkan. Hal ini selalu menjadi pertanyaan dan pembahasan dalam proses akreditasi baik institusi maupun akreditasi program studi. **Keempat**, keterbukaan informasi anggaran dan pengetahuan prosedur keuangan merupakan salah satu variabel penting dalam mendorong terciptanya *Good Unversity Governance (GUG)* sebagai indikator keberhasilan pelaksanaan tata kelola perguruan tinggi yang baik dan profesional.

Dalam beberapa tahun ini, beberapa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) mendapatkan pembiayaan DIPA. Pemberian dana DIPA ini dimaksudkan untuk mendorong akselerasi kelembagaan dan mewujudkan Good University Governance (GUG) pada PTKIN. Selain itu, digunakan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang selama ini dirasa kurang dan tidak representatif di lingkungan PTKIN. Besaran dana yang diberikan sangat besar dan bersifat multiyears. Hal ini dimaksudkan agar dapat diselesaikan secara tuntas dan komprehensif dan tidak parsial. Beberapa Perguruan Tinggi di Jawa Tengah diantara dalam dilihat tabel di bawah ini

PROFIL KEUANGAN PTKIN JAWA TENGAH							
No	NAMA PTKIN	JUMLAH DIPA			PENYERAPAN		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	UIN Sunan Kalijaga	319,778,281,000	304,914,799,000	304,005,601,000	290,253,839,386	279,321,906,890	269,570,565,606
2	UIN Walisongo	194,043,384,000	177,830,559,000	182,667,834,000	152,799,109,444	163,755,256,872	145,068,074,592
3	IAIN Salatiga	82,661,794,000	88,962,906,000	57,479,397,000	79,558,765,034	86,160,878,411	54,322,227,770
4	IAIN Surakarta	105,602,346,000	70,930,879,000	117,816,301,000	84,418,043,089	65,586,174,415	103,648,964,831
5	IAIN Pekalongan	61,493,802,000	47,256,912,000	105,263,505,000	53,234,783,534	42,221,437,147	101,207,982,937
6	IAIN Purwokerto	55,145,297,000	89,992,042,000	92,076,723,000	50,444,125,688	84,962,070,750	89,064,151,442
7	STAIN Kudus	55,705,429,000	50,418,679,000	82,277,371,000	48,867,793,225	43,390,324,896	75,362,257,002
	TOTAL	874,430,333,000	830,306,776,000	941,586,732,000	759,576,459,400	765,398,049,381	838,244,224,180
	Pertambahan Total DIPA dan Penyerapan		(44,123,557,000)	111,279,956,000		5,821,589,981	72,846,174,799
	Presentase Total DIPA dan Penyerapan		-5.0%	13.4%		0.8%	9.5%

Dalam proses pengelolaan Rhambasi (2010) berpendapat bahwa pengetahuan adalah andalan dari organisasi abad ke-21 yang dimilikinya bakat untuk terobosan inovatif di semua bidang fungsional organisasi. Berbagai pengetahuan adalah prosedur yang dilalui pengetahuan karyawan dikelola sedemikian rupa sehingga dapat digunakan oleh karyawan individu dan juga oleh orang lain dengan pemahaman yang lebih luas, dan dengan demikian lebih bermanfaat bagi organisasi; dengan kata lain, itu dapat didefinisikan sebagai individu kemampuan untuk melakukan pengumpulan pengetahuan atausumbangan (lihat, Hooff dan Weenen 2004)

Untuk melakukan proses *knowledge sharing* bisa dilakukan dengan menggunakan *Islamic Work Ethic*. *Islamic Work Ethic* terutama fokus pada kerja sama, komitmen, dedikasi untuk bekerja, dan penghindaran kekayaan akumulasi melalui sarana yang tidak etis (Khan et al. 2013). Penelitian oleh Kumar dan Rose (2012) membuktikan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh antara *knowledge sharing*.

Selain itu *Transformation Leader* dalam sebuah organisasi juga sangat dibutuhkan untuk proses *knowledge sharing* dalam sebuah organisasi. Sabir et al (2011) telah menemukan fakta, membangun hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan. Faktor yang mendasari adalah bahwa para pemimpin transformasional menarik kepercayaan dan kepercayaan karyawan untuk mengekspresikannya kesediaan untuk menunjukkan kasih sayang untuk tugas dan tujuan organisasi. Hal ini dapat mendorong untuk tumbuhnya perilaku *knowledge sharing* antar karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Xia & Ya

(2012) menunjukkan bahwa *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing*.

Dalam organisasi, penciptaan yang tidak disengaja dan informal pengetahuan terjadi sebagai akibat dari komunikasi informal di antara anggota organisasi (Andrawina dan Govindaraju 2009). Budaya dalam organisasi dapat direpresentasikan dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Teh dan Sun (2012) telah menyarankan bahwa OCB menyumbang hubungan antara variabel independen (misalnya sikap kerja seperti kepuasan kerja) dengan variabel terikat (yaitu *knowledge sharing*), OCB dapat mewakili mediator dalam penelitian ini

Dari penjelasan diatas, ada beberapa variabel yang mendorong untuk mempengaruhi terjadinya perilaku *knowledge sharing* dalam perguruan tinggi keagamaan islam seperti *Islamic Work Ethic*, *Transformation Leader* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari paparan tersebut peneliti meneliti dengan judul “Studi Perilaku *Knowledge Sharing* Pada Pengelola Keuangan Di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam”

## B. RUMUSAN MASALAH

Pada prinsipnya, perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) merupakan tindakan terpuji dan dapat mendorong efektifitas kerja. (*Knowledge Sharing*) sangat dibutuhkan dalam konteks pelaksanaan anggaran dan keuangan di PTKIN. Meski demikian, pada kenyataannya perilaku *knowledge sharing* ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti akan mendalami dan menginvestigasi variabel-variabel yang dapat menjelaskan perilaku berbagi pengetahuan pada pengelola bantuan IDB dan SBSN lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Bagaimana pengaruh *Transformation Leader* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).
4. Bagaimana pengaruh *Transformation Leader* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).
6. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*) melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

7. Bagaimana pengaruh *Transformation Leader* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*) melalui *Organizational Citizenship Behavior*

### C. UJUAN PENELITIAN

Atas dasar pertimbangan dan fenomena dalam latar belakang masalah serta rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengkaji pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Mengkaji pengaruh *Transformation Leader* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Mengkaji pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).
4. Mengkaji pengaruh *Transformation Leader* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).
5. Mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*)
6. Mengkaji pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap perilaku berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*) melalui *Organizational Citizenship Behavior*

#### D. SIGNIFIKANSI PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara **teoretis** maupun **empiris** sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi secara **empiris** (*empirical evidence*) dalam pengembangan model perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) khususnya di kalangan pejabat dan pengelola bantuan IDB dan SBSN di PTKIN di Indonesia.
2. Memberikan kontribusi dalam konteks pengayaan (*enrichment*) pada model *Islamic Work Ethic, Transformation Leader, Organizational Citizenship Behavior* dengan mengintegrasikan variabel yang lebih komprehensif dan dinamis sesuai dengan konteks perilaku dan obyek penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### 1. *Knowledge Management (KM)*

*Knowledge management (KM)* atau diartikan sebagai manajemen pengetahuan merupakan istilah yang berkembang sejalan dengan perkembangan paradigma pentingnya peran serta semua pihak dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Organisasi yang baik dan modern akan melihat bahwa pengetahuan merupakan kunci sukses berlangsungnya organisasi sehingga membutuhkan strategi dan upaya guna mendorong terciptanya pengetahuan, tata kelola pengetahuan dan proses pertukaran (*sharing*) pengetahuan yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), pengetahuan itu dapat dikategorikan menjadi dua tipe, pertama *tacit knowledge* dan kedua *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* adalah pengetahuan seseorang tentang bagaimana mengerjakan sesuatu secara baik dan benar yang berkaitan dengan skill dan pengalaman seseorang sehingga *tacit knowledge* tidak mudah untuk disebarluaskan kecuali secara langsung (*face-to face*). Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan seseorang yang bersifat *tacit knowledge* yang sudah dikonversi dalam bentuk dokumen, tulisan dan kumpulan sehingga mudah untuk didapatkan oleh pencari pengetahuan lainnya.

*Knowledge Management (KM)* menurut William R.King didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan terhadap personal, proses dan sistem dalam organisasi untuk menjamin pengetahuan

tersebut (organisasi) dapat dikembangkan dan digunakan secara efektif. *“knowledge management (KM) is the planning, organizing, motivating and controlling of the people, process and system in the organization to ensure that its knowledge-related assets are improved and effectively employed”* 10.

Dalam pengertian yang lainnya, knowledge management juga didefinisikan sebagai proses pengumpulan, tata kelola dan perilaku berbagi pengetahuan di kalangan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. *“knowledge management (KM) is the process of gathering, managing and sharing employee’s knowledge capital throughout the organization.* 11

Dalam pengertian yang lebih teknis *knowledge management (KM)* merupakan disiplin kerja perusahaan yang mendorong karyawannya untuk mengidentifikasi dan menyampaikan informasi-informasi berbagai tentang perusahaan secara utuh dan integral (*integrated approach*) 12. Dalam konteks lembaga publik, *knowledge management (KM)* adalah suatu proses mengidentifikasi, mengelola dan mengatur sumber pengetahuan dan informasi publik. *Knowledge management is defined as a process of identifying, organizing and managing knowledge resources (Al-Hawamdeh, 2003)* 13.

## **2. Knowledge Sharing (KS)**

Salah satu inti dari *knowledge management (KM)* adalah proses interaksi pengetahuan yang disebut dengan *knowledge sharing (KS)* dengan kata lain implementasi *knowledge management (KM)* dalam suatu organisasi tergantung bagaimana implementasi *knowledge sharing (KS)* itu sendiri 14. Secara definitif, *knowledge sharing (KS)* adalah proses penyebaran (*transferring*) pengetahuan atau

informasi dari satu orang ke orang lainnya (*the process of transferring knowledge for a person to another in an organization*) 15.

Dalam definisi yang lain, *knowledge sharing* juga diartikan sebagai proses interaksi sosial yang melibatkan pertukaran **informasi, pengetahuan, pengalaman dan keahlian** di kalangan karyawan baik dalam divisi tertentu maupun dalam organisasi atau perusahaan 16. "*knowledge sharing as a social interaction culture, involving the exchange of employee knowledge, experiences, and skills through the whole department or organization*". *Knowledge sharing* (KS) juga diartikan sebagai bentuk aktivitas penyebaran, diseminasi suatu informasi, ide, himbauan dan keahlian yang relevan pada suatu organisasi atau perusahaan kepada orang lain 17.

Dilihat dari sisi manfaat *knowledge sharing* (KS) dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu **pertama**, pengetahuan (*knowledge*) merupakan asset yang bersifat tak terlihat (*intangible asset*) dan akan terus berkembang bila disampaikan atau dibagikan 18 **kedua**, *knowledge sharing* (KS) merupakan proses sinergis antar individu dengan individu lainnya dimana akan menghasilkan bila dibagikan dan akan merugikan bila disembunyikan, **ketiga**, saat ini banyak organisasi atau perusahaan membutuhkan peran kolaboratif dan kerjasama dengan para karyawan untuk menghasilkan kinerja perusahaan atau organisasi yang efektif 19.

### **3. Pengertian Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam)**

Morf, Schumacher dan Vitell dalam Marri, *et. al.* Menyatakan bahwa etika adalah prinsip moral yang individu masukkan ke dalam proses pengambilan keputusannya dan yang membantu melembutkan hasil keputusan akhir sehingga

tercipta kenyamanan norma-norma masyarakat.<sup>52</sup> Etika masuk dalam pembahasan normatif, karena etika membicarakan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.<sup>53</sup> Menentukan perilaku etis bukanlah hanya individu dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor lain yang berhubungan dari lingkungan budaya, organisasi, dan eksternal.<sup>54</sup> Istilah etika dalam Islam menurut Ahmad dan Musa lebih dekat pada istilah *Akhlaq*. Sumber dari akhlaq adalah Al Quran dan Sunnah, di dalamnya diatur mengenai perilaku yang baik dan buruk.<sup>55</sup> Sehingga dapat ditunjukkan dari kerangka etika Islam sebagai berikut :<sup>56</sup>

Pembahasan mengenai etika, dimulai oleh filsuf Islam Al Ghazali yang memproklamirkan *Mystical Virtues Theory* atau Teori Akhlak yang lebih dikenal dengan Tasawuf Ghazali.<sup>57</sup> Al Ghazali memandang etika adalah didasarkan pada ilmu filsafat kemudian berkembang untuk memasukkan unsur tasawuf dan elemen Islam.<sup>58</sup> *Islamic Work Ethic* menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.<sup>59</sup> Pendapat lain dari Ahmad dan Musa mendefinisikan *Islamic work ethic* sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras<sup>60</sup>. Rizk secara singkat menyatakan *Islamic work ethic* adalah orientasi terhadap kerja.<sup>61</sup> *Islamic work ethic* memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan *prestise* sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.<sup>62</sup> *Islamic work ethic* memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi,

kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.<sup>63</sup> Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad ﷺ salah satunya terdapat pada Q.S.Al An'am 135

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan *Islamic Work Ethic* adalah seperangkat nilai yang bersumber dari Al Quran dan hadist nabi yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan syariat Islam.

#### **b. Dimensi *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam)**

Penelitian mengenai *Islamic work ethic* telah banyak dilakukan, dimulai oleh Ali dalam *Scaling on Islamic Work Ethic* tahun 1988 yang menghasilkan skala untuk mengukur etika kerja Islam. Dalam penelitian selanjutnya, Ali dalam *Islamic Work Ethic : A Critical Review* tahun 2008, menegaskan konsep dasar *Islamic work ethic* terdiri dari 4 elemen, yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparansi), *morally responsible conduct* (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral).<sup>65</sup> Ali dan Al Owaihan tidak menyertakan dimensi dalam jurnalnya. Menanggapi hal ini Chanzanagh dan Akbarnejad dalam penelitiannya menawarkan dan menjabarkan ada tujuh dimensi dari etika kerja Islami yaitu:<sup>66</sup>

1) ***Work Intention*** adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

2) *Trusteeship* atau Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.

3) *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

4) *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam. Dimensi ini terinspirasi dari karakteristik bisnis Generosity dalam jurnal Ali tahun 2008.

5) *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

6) *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7) *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satusatunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasite bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

#### **4. Kepemimpinan Transformasional**

##### **a. Definisi Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang *telah ditetapkan*. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda,

misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, (Usman, 2009). Kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori situasi, merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi

Usman (2009) lebih lanjut menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosionalnya, kesadaran sosial dan manajemen hubungan kerja.

Pola perilaku kepemimpinan yang seperti ini diharapkan berpengaruh positif terhadap bawahannya dalam bentuk nilai-nilai dan keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Bass (dalam Khoirusmadi 2010 : 4) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Kepemimpinan transformasional selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh karyawan secara jelas dan sederhana, selalu berusaha untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan mereka bagi organisasi, berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama, berani melakukan dan merespon perubahan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai

tentang manfaat perubahan yang dilakukan, dan mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya.

Ivancevich et al (2006:213) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya motivasi untuk melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Coulter (2010:159) kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Bass (2010) dan Nawawi (2012), Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006:115) motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat diterapkan dengan karakteristik kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta konsiderasi individu. *Softskill* adalah keterampilan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat yaitu berupa keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) maupun keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intra personal skill*) agar mampu mengembangkan produktifitas kerja secara maksimal (Hartiti, 2013).

Kepemimpinan transformasional menunjuk pada pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran tersebut. Teori Transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional (Hartiti, 2013). Menurut Bloom untu dapat merubah kemampuan seseorang, termasuk merubah kepemimpinan transformasional sesorang ada 3 domain atau ranah yang diperlukan yaitu ranah kognitif yang merupakan ranah dalam peningkatan kemampuan seseorang terhadap pengetahuannya (*cognitive domain*) yaitu pengetahuan terhadap kepemimpinan transformasional. Ranah *Afektive* yaitu peningkatan kemampuan seseorang melalui perubahan sikapnya (*affective domain*), yaitu sikap terhadap kepemimpinan Transformasional dan perubahan perilakunya atau psikomotornya (*psychomotor domain*), yaitu praktik terhadap kepemimpinan transformasional. Demikian juga di dalam merubah karakteristik seseorang untuk dapat memiliki kemampuan kepemimpinan kepala ruang dalam

menerapkan kepemimpinan transformasional dapat diwakili dari pembentukan 3 domain tersebut.

Ketiga Domain tersebut diukur dari :

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah hasil “tahu” yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Begitu juga dari pengalaman dan berbagai penulisan ternyata perilaku yang didasarkan pada pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasarkan pada pengetahuan (Notoatmodjo. 2007). Pengetahuan akan semakin meningkat dengan adanya pelatihan kepemimpinan transformasional

2) Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktifitas, akan tetapi merupakan factor pendorong bagi suatu tindakan atau perilaku. Secara nyata sikap merupakan konotasi dari adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus social (Notoatmodjo. 2007).

3) Praktik atau tindakan (*Practice*)

Untuk terwujudnya sikap menjadi suatu perbuatan atau tindakan nyata diperlukan factor pendukung atau kondisi lain yang memungkinkan, antara lain fasilitas dan dukungan dari pihak lain (notoatmodjo. 2007).

#### 4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini indikator variabel kepemimpinan transformasional menggunakan Bass & Avolio, 2002 dan Hartiti, 2013. yaitu

1) Kharismatik, bahwa kharisma secara tradisional dipandang sebagai hal yang bersifat inheren dan hanya dimiliki oleh pemimpin kelas dunia. Pemimpin kharismatik memperlihatkan visi, kemampuan dan keahliannya serta tindakan yang mendahulukan organisasinya, sehingga pemimpin kharismatik dijadikan sauri taulan, panutan dan role model bagi pengikutnya seorang pemimpin yang memiliki karisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikut. Para pengikut merasa mereka bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu (Yukl, 2005)

##### **Ciri dan Perilaku Kharismatik**

Ciri dan perilaku merupakan penentu penting dari kepemimpinan karismatik. Para pemimpin karismatik memiliki kebutuhan yang kuat akan kekuasaan, keyakinan diri yang tinggi dan pendirian yang kuat dalam keyakinan dan idealism mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan dan perilaku dari pengikut antara lain (Yukl, 2005:294):

- a) Menyampaikan sebuah visi yang menarik
- b) Menggunakan bentuk komunikasi yang kuat dan ekspresif saat mencapai visi itu

- c) Mengambil resiko pribadi dan membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu
- d) Menyampaikan harapan yang tinggi
- e) Memperlihatkan keyakinan akan pengikut
- f) Pembuatan model peran dari perilaku yang konsisten dari visi tersebut
- g) Mengelola kesan pengikut akan pemimpin
- h) Membangun identifikasi dengan kelompok atau organisasi
- i) Memberikan kewenangan kepada pengikut.

#### **Tipe Pemimpin Kharismatik**

Pemimpin karismatik dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu karismatik visioner dan karismatik di masa krisis (Ivancevich, 2007:211).

##### a) Pemimpin kharismatik visioner

Pemimpi kharismatik visioner mengekspresikan visi bersama mengenai masa depan. Melalui kemampuan komunikasi, pemimpin karismatik visioner mengaitkan kebutuhan dan target dari pengikutnya dengan targaet atau tugas dari organisasi. Mengaitkan para pengikut dengan target dari pengikut dengan visi, misi, dan tujuan organisasi akan lebih mudah jika mereka merasa tidak puas atau tidak tertantang dengan keadaan pada saat ini. Pemimpin karismatik visioner memiliki kemampuan untuk melihat sebuah gambar besar dan peluang yang ada para gambar besar tersebut (Barbara Mackoff dan Wenet, 2001).

b) Tipe pemimpin kharismatik di masa krisis akan menunjukkan pengaruhnya ketika sistem harus menghadapi situasi dimana pengetahuan, informasi, dan

prosedur yang ada tidak mencukupi (Yulk, 2007). Pemimpin jenis ini mengkomunikasikan dengan jelas tindakan apa yang harus dilakukan dan apa konsekuensi yang dihadapi.

## 2) Pengaruh idealis,

Pengaruh idealis yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnya. Idealized influence mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis. Menyangkut visi dan tujuan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama

Pemimpin tipe ini berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya (Hartiti, 2013). Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengindentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, bawahan bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

3) Motivasi inspirasional, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimisme yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan.

Pemimpin dengan sifat motivasi inspirasional mampu membantu meningkatkan gairah pengikut dan motivasi untuk memenuhi tujuan (Kendra, 2013). Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan (Hartiti, 2013). Perilaku pemimpin yang inspirasional menurut Yulk, (2002) dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok (Hartiti, 2013). Pemimpin transformasional membimbing pengikut dengan menyediakan rasa, makna dan tantangan. Mereka bekerja dengan antusias dan optimis untuk menumbuhkan semangat kerja tim dan komitmen.

4) Simulasi Intelektual, pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkefektifitas. Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan.

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir melalui relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah, melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan (Hartiti, 2013).

#### 5) Konsiderasi Individu

direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri orang-orang yang dipimpinnya. Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing karyawan untuk berprestasi dan berkembang. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya , seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka kepada para pegawai. Perhatian secara individual yaitu pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai (Hartiti, 2013). Dalam rangka mendorong hubungan yang mendukung, pemimpin transformasional menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga pengikutnya merasa bebas untuk berbagi ide dan agar pemimpin dapat secara langsung untuk mengetahui kontribusi unik setiap pengikutnya (Kendra, 2013).

Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin bertindak sebagai mentor bagi pengikut mereka dan menghargai pengikutnya atas kreativitas dan inovasinya. Para pengikut diperlakukan berbeda sesuai dengan bakat dan pengetahuan mereka. Mereka diberdayakan untuk membuat keputusan dan selalu memberikan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan keputusan tersebut. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya. Pengaruh terhadap bawahan antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi dari atasannya (Hartiti, 2013).

## 5. *Organization Citizenship Behavior* ( Perilaku Sosial Organisasi)

### a. Pengertian *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku Sosial Organisasi)

Dunia kerja yang semakin dinamis, di mana tugas dikerjakan secara kelompok atau tim dibutuhkan fleksibilitas dan efektifitas. Menanggapi hal itu Organisasi perlu mengembangkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* atau Perilaku Sosial Organisasi, perilaku karyawan didesain untuk saling membantu dan peka satu sama lain secara sukarela di luar pekerjaan mereka (*extra role*) agar proses dalam organisasi berjalan dengan efektif dan fleksibel. *Organization Citizenship Behavior* merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Hal itu disebabkan karena *OCB* dapat memaksimalkan efisiensi, produktifitas karyawan, dan produktifitas organisasi.<sup>67</sup> *Organization Citizenship Behavior* masuk dalam ranah perilaku organisasi, didasarkan pada kajian ilmu psikologi sosial. Psikologi Sosial membahas mengenai pengaruh manusia terhadap sesamanya dalam hal perubahan perilaku, sikap, pola komunikasi dan membangun kepercayaan.<sup>68</sup> *OCB* yang dicetuskan oleh Dennis Organ tahun 1988 didukung oleh *Prosocial Behavior Theory*, teori tersebut menjelaskan mengenai perilaku membantu dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan<sup>69</sup>. *Prosocial Behavior* pertama dicetuskan oleh Brief dan Motowidlo tahun 1986.<sup>70</sup> Terdapat berbagai macam bentuk *OCB*, beberapa mengarah terhadap perilaku individual terhadap rekan kerja seperti membantu bagi yang mengalami masalah, sengaja menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu. Bentuk lainnya menggambarkan kerjasama dan bantuan terhadap organisasi secara keseluruhan. Dennis Organ dalam Bolino,dkk., mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* sebagai

perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi.<sup>71</sup> Perilaku positif karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* formalnya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dalam Appelbaum mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* sebagai suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan tapi hal itu meningkatkan efektifitas organisasi.<sup>72</sup> Peran di luar tugas formal contohnya seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh – contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku *Organization Citizenship Behavior*. Dalam perspektif Islam *OCB* lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah جل جلاله telah memerintahkan manusia untuk saling tolong – menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama – sama meraih tujuan. Hal ini tertuang dalam Q.S Al Maidah ayat 2 :

Artinya : dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.<sup>73</sup>

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela di luar *job description* (*extra role*) yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

## **b. Dimensi *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku Sosial Organisasi)**

Penelitian mengenai *Organization Citizenship Behavior* telah banyak dilakukan., Menurut William dan Anderson dalam penelitian Sarah J.Newland *OCB* dibagi dalam 2 kategori besar yaitu:74

### **1) *OCBO (Organization Citizenship Behavior Organization)***

*OCBO* merupakan perilaku *OCB* yang berdampak secara langsung pada organisasi. *OCBO* terdiri dari *Conscientiousness* (contoh : bekerja lembur, melebihi target,dll.), *Civic Virtue* (contoh : menghadiri rapat, mengikuti perubahan peraturan, dll.) dan *Sportmanship* (contoh : toleransi dan memaklumi perbedaan). *OCBO* menurut Podsakoff terkait pada efisiensi kerja, produktifitas kerja dan tingkat keluarnya karyawan.

### **2) *OCBI (Organization Citizenship Behavior Individual)***

*OCBI* merupakan perilaku *OCB* yang berdampak secara langsung pada individu karyawan. *OCBI* terdiri dari *Altruism* (contoh: saling membantu dan mendukung antar karyawan), *Courtesy* (contoh : saling menjaga komunikasi dan menghindarkan dari salah paham). *OCBI* menurut Podsakoff terkait pada penilaian kinerja karyawan, dan alokasi *reward*. Dimensi tersebut adalah pengembangan dari teori Dennis Organ tentang *OCB*. Dalam penelitian May-Chiun Lo dan Ramayah, Dennis Organ mengemukakan 5 dimensi dari *OCB* yaitu :75

1) *Civic Virtue*, yaitu partisipasi bawahan dalam kehidupan organisasi, merujuk pada tanggung jawab bawahan untuk berpartisipasi di kehidupan politik organisasi seperti menghadiri rapat yang tidak wajib dan mengikuti perubahan organisasi sekalipun tidak mengikuti rapat.

2) *Conscientiousness* didefinisikan sebagai dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui persyaratan formal seperti bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dan menjadi sukarelawan melakukan pekerjaan di luar peran formalnya.

3) *Altruism*, didefinisikan sebagai perilaku memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain seperti membantu dengan sukarela menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan.

4) *Courtesy*, merupakan perilaku yang berfokus pada pencegahan masalah dan mengambil langkah yang diperlukan untuk meminimalisir dampak – dampak permasalahan dimasa yang akan datang.

5) *Sportmanship*, didefinisikan sebagai perilaku toleransi guna memaklumi setiap gesekan atau perbedaan dalam kondisi apapun di lingkup organisasi.

## 6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai acuan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi

Satwika dan Himam (2014), "*Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*," Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terbesar dalam memengaruhi kinerja karyawan, yaitu 45,7%. Variabel OCB merupakan variabel yang paling kuat memprediksi

kinerja karyawan kemudian variabel keterbukaan terhadap pengalaman menempati urutan selanjutnya dalam memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah menguji hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan. Variabel OCB dan keterbukaan terhadap pengalaman merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kedua variabel tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam memprediksi karyawan mana yang nantinya akan memberi kinerja terbaiknya pada perusahaan dengan disesuaikan pada kebutuhan masing masing jabatan.

## 2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)

Penelitian Putri dan Utami (2017), "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*," Universitas Brawijaya Malang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variable-variabel OCB yakni *Altruism (X1)*, *Conscientiousness (X2)*, *Sportsmanship (X3)*, *Courtesy (X4)*, *Civic Virtue (X5)* sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasional Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu

Lukul (2016), "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasional Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional terhadap*

*Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu,*” Universitas Lampung menarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui secara parsial seluruh variabel bebas yang ada yaitu variabel kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian juga membuktikan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Komalasari, dkk (2009), “*Pengaruh Public Service Motivation dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan,*” Universitas Airlangga dan Universitas Gajayana menunjukkan hasil yang berbeda. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional karena adanya pembagian tugas yang yang jelas sehingga masing-masing pegawai melakukan pekerjaannya pada tugas pokok dan fungsinya.

#### 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

Pambudi, Mukzam, dan Nurtjahjono (2016), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*," Universitas Brawijaya Malang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat dari koefisien jalur ( $\beta = 0,436$ ) dengan nilai probabilitas  $t$  sebesar 0,001 ( $0.001 < 0.05$ ).

#### 6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan

Penelitian Kuswanto (2017), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan*," STKIP PGRI Lamongan dapat disimpulkan kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku transformatif atau karismatik diyakini mampu memperbesar dampak bentuk transaksional, perilaku pemimpin seperti ini pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

#### 7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya

Ritawati (2013), "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*," Untag Surabaya menyimpulkan dalam

penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

8. Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Pengaruh Sikap Kerja pada *Knowledge Sharing Behavior* (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Palur Karanganyar)

Emawati (2012), "*Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Pengaruh Sikap Kerja pada Knowledge Sharing Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Palur Karanganyar)*" UNS menyatakan bahwa pengaruh OCB berpengaruh positif pada *knowledge sharing behavior*.

9. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Persepsi atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta

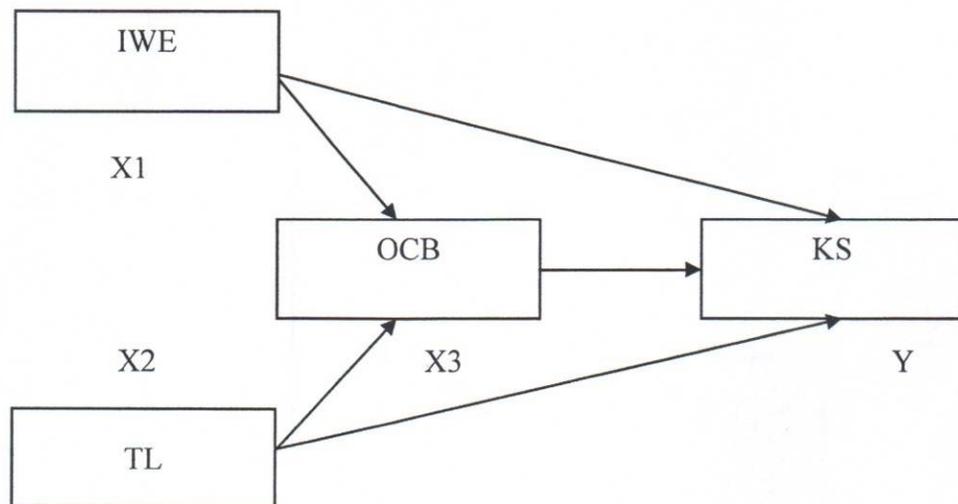
Susanti dan Wimbari (2012), "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta,*" menyimpulkan hal yang berbeda dengan penelitian Emawati (2012). Dalam kesimpulannya disebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap *tacit knowledge sharing*, dengan nilai  $p=0,708$ .

*Organizational citizenship behavior (OCB)* mempengaruhi secara signifikan *Explicit knowledge sharing*, dengan moderator jenis kelamin.

Sedangkan *OCB* tidak mempengaruhi secara signifikan *tacit knowledge sharing*. Hal ini disebabkan bahwa *Explicit knowledge* lebih sistematis, sudah berbentuk dokumen sehingga sangat mudah dibagikan.

## 7. Kerangka Berfikir

Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel *Islamic Work Ethic*, dan *Transformation* sebagai variabel independen. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan variabel intervening. *Knowledge Sharing* sebagai variabel dependen. Penulis ingin mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mencapai variabel dependen apakah harus melalui variabel intervening atau tidak. Berikut ini kerangka pemikiran yang penulis gunakan, yaitu sebagai berikut:



## 8. Perumusan Hipotesis

### 1. *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Islamic Work Ethic* masuk ke dalam semua dimensi kehidupan, termasuk bekerja Murtaza., et. Al. Hal ini seseuai dengan penelitian Abbasi dan Rana (2012) yang menemukan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian Pradana dan Mikhriani 2017 menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

### 2. *Transformation Leader* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Benjamin (2006:75), kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memperoyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bawahan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai Menurut Zabihi, et al., (2012) *organizationa citizenship behavior* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Hasil penelitian Rudi (2016) menemukan bahwa *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

### 3. *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing*

*Islamic Work Ethic* mendorong akuisisi dan pembagian pengetahuan dengan individu lain (Murtaza, Abbas, Raja, Khalid dan Mushtaq 2014). Dalam suatu organisasi konteks, karyawan yang mengikuti prinsip-prinsip etikayang terdapat pada Quran dan Sunnah diharapkan untuk terlibat dalam KS. Penelitian oleh Kumar dan Rose (2012) membuktikan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh antara *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*

### 4. *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil penelitian Abhisek Srivastava et al. (2005) dan Sari (1994) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian Xia & Ya (2012) menunjukkan bahwa *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 4 sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*

### 5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Knowledge Sharing*

*Knowledge* semakin diakui sebagai keharusan strategis baru dalam organisasi, paradigma bahwa *knowledge* adalah kekuatan, aset organisasi, oleh karena itu, kita harus mengelola, menyimpannya, mempertahankan untuk meningkatkan keuntungan. Hasil penelitian Borges (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* adalah budaya organisasi yang suportif dan berorientasi pada tim. Organisasi dapat menciptakan budaya yang suportif dan berorientasi

pada tim dengan menciptakan *organization values* (nilai-nilai organisasi) yang menghargai kerja sama tim dan sikap saling mendukung. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 5 sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: *Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Sharing*

6. *Islamic Work Ethic terhadap Knowledge Sharing melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Etika dianggap sebagai komponen utama dan kuat budaya organisasi (Schwartz dan Carroll 2008). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan komponen organisasi yang bisa menjadi media untuk mempengaruhi knowledge sharing. Penelitian oleh Kumar dan Rose (2012) membuktikan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh antara knowledge sharing. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 6 sebagai berikut:

H<sub>6</sub>: *Transformation Leader berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Sharing melalui Organizational Citizenship Behavior*

7. *Transformation Leader terhadap Knowledge Sharing melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Teh dan Sun (2012) menyatakan bahwa OCB menyumbang hubungan antara variabel independen (misalnya sikap kerja seperti kepuasan kerja) dengan variabel terikat (yaitu *knowledge sharing*), OCB dapat mewakili mediator. Dengan kata lain, dampak dari keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan mungkin dimediasi melalui OCB. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 7 sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: *Transformation Leader berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Sharing melalui Organizational Citizenship Behavior*

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Jenis dan Sumber Data

Data primer akan diambil berdasarkan kuesioner dan dibagikan kepada responden. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah kuesioner yang disebarakan kepada 150 pengelola dana DIPA di PTKIN Jawa Tengah. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai PTKIN dan Biro Keuangan Kementerian Agama RI, literatur, jurnal, serta sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro dan Supomo, 1999). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) di beberapa PTKIN dan data-data yang dipandang relevan dan sesuai dengan penelitian ini.

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian, atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut elemen populasi (population element). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat atau pengelola ULP baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga kontrak atau honorer di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di

wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah dan Yogyakarta. Adapun PTKIN yang akan dijadikan obyek penelitian ini adalah UIN Walisongo Semarang, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, IAIN Surakarta, IAIN Salatiga, IAIN Purwokerto, STAINPekalongan, STAIN Kudus, STAIN Ponorogo.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dan dianggap mewakili populasi (Sutrisno, 1993). Adapun sampel dari penelitian ini adalah 300 responden. Hair et al., (1995) menyarankan rumus untuk menentukan jumlah sampel yang diambil untuk suatu penelitian 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang dipergunakan dalam penelitian. Indikator dalam penelitian ini adalah 48. maka ketika dikalikan dengan 5 sampai 10, masih memenuhi kriteria jumlah minimal sampel.

## **2. Metode Pengambilan Sampel**

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode simple random sampling. simple random sampling merupakan bagian dari probability sampling, yang mana *probability sampling* diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi

## **3. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan

kepada responden. Setiap responden dimintai pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan data tentang indikator-indikator dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 (skala likert yang dikembangkan) untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat.

#### 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Knowladge Sharing	<p>proses penyebaran <i>(transferring)</i></p> <p>pengetahuan atau informasi dari satu orang ke orang lainnya</p> <p><i>(the process of transferring knowledge)</i></p>			

	<i>for a person to another in an organization)</i>			
<b>Islamic Work Ethic</b>	Seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadits yang memperhatikan masalah kerja dan kerja keras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Works</li> <li>• Intentions</li> <li>• Trusteeship</li> <li>• Justice and Fairness</li> <li>• Work Type</li> <li>• Work result os Islam</li> <li>• Works as the only source of ownership</li> <li>• Cooperation and colaboration</li> </ul>	<p>3 item</p>	
<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	Perilaku individu yang fleksibel, yang tidak langsung berkaitan dengan sistem <i>Reward</i> formal yang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Civic Vertue</li> <li>• Conscietiousness</li> <li>• Altruisme</li> <li>• Courtesy</li> </ul>	<p>3 item</p> <p>3 item</p> <p>3 item</p> <p>3 item</p>	

	<p>ditentukan oleh organisasi, dan memberikan kontribusi bagi keseluruhan efektifitas organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportmanship</li> </ul>		
<p><b>Transformati on Leader</b></p>	<p>Seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideal Effect</li> <li>• Intellectual Stimulation</li> <li>• Individual Cinsideration</li> </ul>	<p>3 item</p> <p>3 item</p> <p>3 item</p>	

#### **4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. kehandalan angket terdapat tiga jenis validitas yang dapat diterima secara umum, yaitu validitas isi, validitas konstruk, dan validitas yang berkaitan dengan kriteria. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk yang mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan jumlah variansi dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/ variabel laten yang dikembangkan. Nilai variance extract yang dapat diterima adalah minimal 0.50 (Ghozali, 2005) Ada kemungkinan pernyataan angket kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pertanyaan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan yang valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas).

## **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pertanyaan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimensi/ indikator pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.70 (Ghozali, 2005).

## **Analisis Data dan Uji Hipotesis**

### **1. Metode Analisis Data**

#### **a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan fenomena populasi atau sample. Analisis ini digunakan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dengan menggunakan tabulasi data dan dapat digunakan untuk memberikan saran dalam penelitian. Setelah mengetahui frekuensi jawaban responden, maka dapat diberikan penelitian terhadap masing-masing indikator variabel penelitian.

### **b. Analisis Jalur ( *Path Analysis* )**

Analisis Jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara ( Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana ataupun berganda yang diperlukan pada jalur hubungannya (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Menurut Edward dalam Wijaya (2010:23) secara bertahap data likert dikonversikan hingga data akhir mempunyai ciri-ciri data interval hasil dari data likert yang dikonversikan hingga data akhir mempunyai ciri-ciri data interval hasil dengan bantuan alat SPSS 17 dimana data berskala interval dari hasil data likert yang dikonversi dapat digunakan untuk *analisis parametric*.

Hasil proses standarisasi masing-masing item pertanyaan kemudian dijumlah untuk memperoleh nilai total masing-masing variabel, atau rata-rata bila jumlah indikator masing-masing variabel tidak sama.

Menurut Sarwono (2007:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Semua variable berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi antar satu dengan yang lain
- 4) Model hanya bersifat seadanya

Analisis hubungan kasual antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS . Dengan analisis akan dilakukan estimasi kasual antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Kaidah pengujian signifikan dalam pengujian SPSS (Ridwan dan Achmad, 2008:117) adalah:

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \geq Sig]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien jalur, hal tersebut tampak pada gambar 3.1 sebagai berikut:

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan model patch analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), karena terdiri dari satu variabel dependen dan beberapa variabel independen (Sekaran, 2010: 50). Untuk melakukan analisis regresi berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

##### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan *independen* mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2012: 107). Untuk menguji data yang

berdistribusi normal akan digunakan alat uji normalitas, yaitu one sample Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghozali (2012) uji Kolmogorov-Smirnov lebih peka untuk mendeteksi normalitas data dibandingkan pengujian dengan menggunakan grafik.

Penentuan normal tidaknya data ditentukan dengan cara, apabila hasil signifikansinya lebih besar dari tingkat signifikansi yang sudah ditentukan ( $\geq 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya apabila signifikansi uji lebih kecil dari nilai signifikansi ( $< 0,05$ )  $H_0$  ditolak maka data tersebut terdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2012: 111). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas adalah besaran VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF di atas 5 atau nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,05 maka dalam model regresi berganda terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012: 139). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain terdapat kesamaan/tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika terdapat perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

Peneliti menggunakan metode grafik plot dan uji Glejser dalam meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2012: 142). Menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program SPSS.

#### d. Uji Autokorelasi

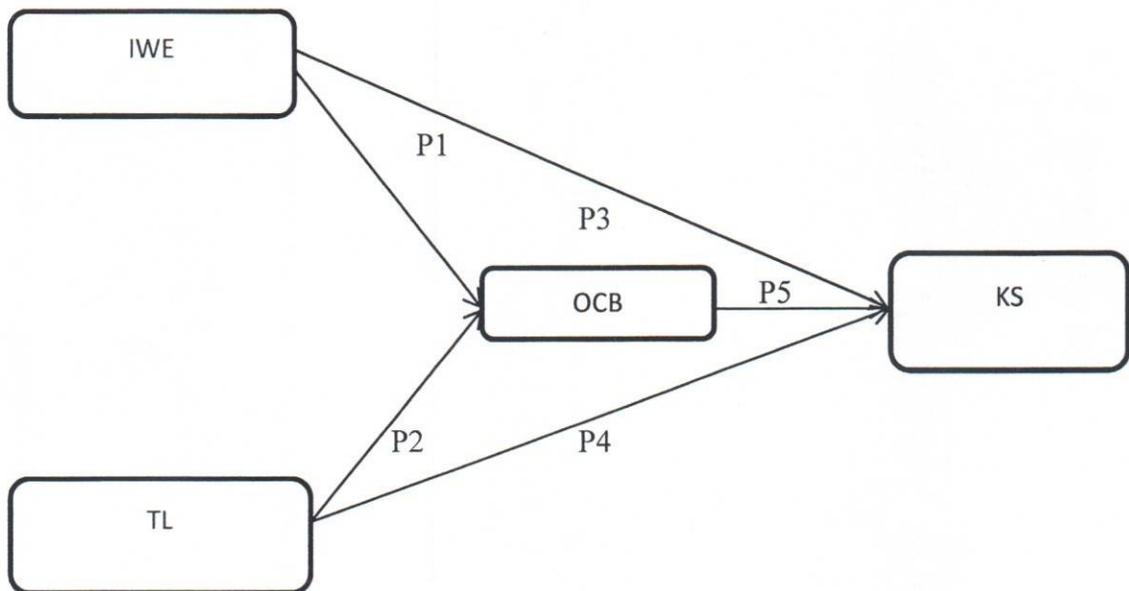
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (Ghozali, 2012: 125). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pengujian ada tidaknya masalah autokorelasi, maka peneliti akan menggunakan uji *run test* dengan alat bantu SPSS. Menurut Ghozali (2012: 126) jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

#### **d. Metode Analisis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan bagian analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel bebas

mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147).

Model persamaan jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



#### - Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 buah yaitu *Islamic Work Ethic*, *Kepemimpinan Transformasional*, *Organization Citizenship Behavior Individual*, dan *Knowledge Sharing*. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung.

- Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung dalam analisis jalur ini ditunjukkan oleh parameter p3, p4, p5 yang didapatkan dari *Islamic Work Ethic* (p3), *Kepemimpinan Transformasional* (p4), *Organization Citizenship Behavior Individual* (p5) terhadap *Knowledge Sharing*.

- Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur ini ada 3 buah ditunjukkan oleh p1 dan p2..

Pengaruh tidak langsung pertama: *Islamic Work Ethic* ke *Organization Citizenship Behavior Individual* menuju *Knowledge Sharing*. adalah  $p1 \times p5$

Pengaruh tidak langsung kedua: *Kepemimpinan Transformasional* ke *Organization Citizenship Behavior Individual* menuju *Knowledge Sharing*. adalah  $p2 \times p5$

- Pengaruh Total

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Perhitungan pengaruh total adalah sebagai berikut:

- Pengaruh *Islamic Work Ethic*, *Kepemimpinan Transformasional*, *Organization Citizenship Behavior Individual* terhadap *Knowledge Sharing* = p3,p4 ,p5

- Pengaruh tidak langsung pertama =  $p1 \times p5$

- Pengaruh tidak langsung kedua =  $p2 \times p5$

---

Pengaruh Total =  $p3 + p4 + (p1 \times p5) + (p2 \times p5)$

#### e. Uji Hipotesis

Cara yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan cara melakukan pengujian ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual yang disebut *goodness of fit* (Ghozali, 2011: 97). Secara statistik terdapat beberapa cara untuk mengukurnya, yaitu:

##### 1 Uji Hipotesis Analisis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk penerimaan dan penolakan hipotesis adalah dengan menggunakan F hitung. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima (ada pengaruh signifikan), jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (tidak ada pengaruh).

## **2 Koefisien dterminasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai adj  $R^2$  karena mampu mengatasi bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Nilai Adj  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di PTKIN dengan jumlah responden 150 orang pegawai di PTKIN. Pengumpulan data dilaksanakan pada 4 Juni 2018 sampai dengan 6 Juli 2018 dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai di PTKIN. Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden penelitian untuk mengetahui karakteristik responden. Identitas responden yang diungkap dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan. Berikut gambaran umum identitas responden dalam penelitian ini.

##### a. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.1. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
21 - 30 Tahun	27	18 %
31 - 40 Tahun	64	43 %
41 - 50 Tahun	49	33 %
51 - 60 Tahun	8	5 %
61 - 70 Tahun	2	1 %
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.1 di atas tampak bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah antara usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 64 responden (43%) dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 61-70 tahun yaitu sebanyak 2 orang responden (1%).

#### **b. Deskripsi Pendidikan Responden**

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
D3	15	10 %
S1	129	86 %
S2	6	4 %
S3	-	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mempunyai pendidikan tingkat sarjana (S1) yaitu sebanyak 129 responden (86%) dan yang paling sedikit adalah responden yang magister (S2) yaitu sebanyak 6 responden (4%).

## **2. Deskripsi Statistik Variabel**

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) yaitu *Knowledge Sharing* sedangkan variabel independen terdiri dari variabel *Islamic Work Ethic*,

dan variabel *Transformation Leader* serta *Organization Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Sampel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS	150	10.00	25.00	19.4000	2.17058
IWE	150	40.00	76.00	60.3200	5.97233
TL	150	24.00	60.00	46.5000	3.65225
OCB	150	32.00	63.00	55.8133	5.18307
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil statistik deskriptif dapat dilihat skor nilai *Islamic Work Ethic* paling maksimum yaitu 76 dan jumlah skor *Islamic Work Ethic* paling kecil yaitu sebesar 40, standar deviasi 5,972 yang menunjukkan sebaran data variabel *Islamic Work Ethic*. Variabel *Transformation Leader* memiliki nilai tertinggi yaitu 60 sedangkan skor nilai terkecil sebesar 24 dan standar deviasi 3,652 yang menunjukkan sebaran data variabel *Transformation Leader*. Variabel *Organization Citizenship Behavior* memiliki skor nilai tertinggi sebesar 63 sedangkan nilai terendah sebesar 32 serta rerata 55,81 dan standar deviasi sebesar 6,191 yang menunjukkan sebaran data variabel *Organization Citizenship Behavior*. Variabel *knowledge sharing* memiliki skor nilai tertinggi sebesar 25 sedangkan nilai terendah 10 dengan rerata sebesar dan standar deviasi sebesar 2.170 yang menunjukkan sebaran data variabel *knowledge sharing*.

### 3. Hasil Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Asumsi Klasik

Agar suatu model regresi path analisis dalam penelitian dapat digunakan untuk mengestimasi secara signifikan dan representatif, maka asumsi utama yang mendasari model regresi yang disebut asumsi klasik, harus terpenuhi. Asumsi klasik regresi meliputi: normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolonieritas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini semua terpenuhi, sebagaimana berikut:

##### 1) Uji Normalitas Data

Salah satu asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk suatu model regresi path analisis yang baik adalah model yang memiliki nilai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan uji uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika *probability value*  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), sebaliknya jika *probability value*  $< 0.05$  ( $\alpha$ ) maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69682184
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil uji normalitas seperti tersaji di atas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal yang dibuktikan dengan *asympt.sig* sebesar 0602 yang lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana model regresi terjadi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser dalam meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen sehingga dihasilkan *probability value*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini heterokedastisitas diuji dengan

menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Residual* (AbsRes). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 persen.berikut.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.162	1.394		5.139	.000
	IWE	-.024	.016	-.128	-1.547	.124
	TL	-.050	.026	-.161	-1.886	.061
	OCB	-.038	.020	-.175	-1.936	.055

a. Dependent Variable: Abd\_res2

Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 5%. Hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas daam persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1) Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan adanya hubungan yang terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Terkait dengan data *time series*, autokorelasi muncul karena gangguan pada satu kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada kelompok yang sama dalam periode berikutnya. Pada data *crosssection*, autokorelasi muncul relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Run Test*. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi. Sebaliknya jika nilai signifikansi di bawah 0,05 maka terjadi gejala autokorelasi dalam model regresi penelitian ini. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	.07739
Cases < Test Value	75
Cases >= Test Value	75
Total Cases	150
Number of Runs	72
Z	-.655
Asymp. Sig. (2-tailed)	.512
a. Median	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 di atas tampak bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai *asympt sig* sebesar 0.512 berarti nilai signifikan menunjukkan lebih besar dari 0,05.

## 2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Pengujian multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriterianya, jika nilai *tolerance* < 0,01 dan VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini seperti tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolonieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	IWE	.884
	TL	.828
	OCB	.742

a. Dependent Variable: KS

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi di penelitian ini memiliki nilai di atas 0,01 dan nilai VIF nya di atas 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa antar variabel dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

#### **4. Hasil Uji Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris terkait *Islamic Work Ethic*, *Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing*. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan analisis data atas model regresi berganda dengan patch analisis. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengestimasi dan atau memprediksi rerata populasi atau nilai rerata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang ingin diketahui (Ghozali, 2011: 98).

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal, tidak ada autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Oleh karena itu data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian model regresi berganda patch analisis disajikan dalam pemaparan berikut ini.

### a. Analisis Regresi Model 1

Analisis regresi model 1 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi model 1 persamaan strukturnya adalah:

$$\text{Organization Citizenship Behavior} = b_1 \text{IWE} + b_2 \text{TL} + e_1$$

#### 1) Uji Signifikansi parameter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic* (X1), *Transformation Leader* (X2) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (X3) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Islamic Work Ethic* dan *Transformation Leader* secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.748	2.235		.335	.738
	IWE	.051	.024	.142	2.123	.035
	TL	.334	.040	.563	8.435	.000

a. Dependent Variable: KS

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$X3 = 0.748 + 0.051 \text{ Islamic Work Ethic} + 0,334 \text{ Transformation Leader} + e1$$

Keterangan:

X3 = *Organization Citizenship Behavior*

IWE = *Islamic Work Ethic*

TL = *Transformation Leader*

e1 = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual *Islamic Work Ethic* menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,051 dan juga signifikan pada  $0.035 < 0,05$  yang berarti *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian individual *Transformation Leader* menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,528 dan juga signifikan pada  $0.00 < 0,05$  yang berarti *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

## 2) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model 1 (satu) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *Islamic Work Ethic* (X1) dan *Transformation Leader* (X2) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel *Organization Citizenship Behavior* (X3). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.9. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.344	1.75751

a. Predictors: (Constant), TL, IWE

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,344 atau 34,4 %. Variabel *Organization Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh *Islamic Work Ethic* dan *Transformation Leader* sebesar 34,4% dan 65,6 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### b. Analisis Regresi Model 2

Analisis regresi model 2 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi model 2 persamaan strukturnya adalah:

$$KS = b_1 IWE + b_2 TL + b_3 OCB + e_1$$

##### 1) Uji Signifikansi parameter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethic* (X1), *Transformation Leader* (X2) dan *Organization Citizenship Behavior* (X3) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Islamic Work*

*Ethic, Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior* secara parsial terhadap *Knowledge Sharing*. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.631	2.230		-.283	.778
	IWE	.028	.025	.076	1.106	.271
	TL	.285	.042	.479	6.737	.000
	OCB	.092	.031	.219	2.920	.004

a. Dependent Variable: KS

Gambar 4.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y1 = 0,631 + 0,028 X1 + 0,285 X2 + 0,092 X3 + e1$$

Keterangan:

$Y1 = Knowledge Sharing$

$X1 = Islamic Work Ethic$

$X2 = Transformation Leader$

$X3 = Organization Citizenship Behavior$

e1 = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual *Islamic Work Ethic* menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,028 dan juga menunjukkan nilai tidak signifikan pada  $0,271 > 0,05$ , maka **H1 ditolak**. Dengan demikian kesimpulannya *Islamic Work Ethic* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*.

Hasil pengujian individual *Transformation Leader* menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,285 dan menunjukkan signifikan pada  $0,00 < 0,05$ , maka **H2 diterima** yang berarti *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*.

Hasil pengujian individual *Organization Citizenship Behavior* menunjukkan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,092 dan menunjukkan signifikan pada  $0,004 < 0,05$ , maka **H3 diterima**. Dengan demikian dapat diartikan *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*.

## 2) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini digunakan untuk menguji *goodness-fit* model regresi. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model 2 ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *Islamic Work Ethic* (X1), *Transformation Leader* (X2) dan *Organization Citizenship Behavior* (X3) secara keseluruhan

dalam menjelaskan variabel *Knowledge Sharing* (Y1). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut;

Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.376	1.71417

a. Predictors: (Constant), OCB, IWE, TL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* model penelitian ini sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* di Kecamatan Wonogiri yang dijelaskan oleh variabel independen (*Islamic Work Ethic, Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior*) sebesar 37,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

### 3) Uji Signifikasi Simultan ( Uji F )

Dari hasil uji signifikasi simultan atau uji F terlihat dalam Tabel 3 variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai besaran F hitung dengan F Tabel dan melihat nilai signifikasi F-nya. Dalam model regresi berganda yang menguji pengaruh variabel independen *Islamic Work Ethic, Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap variabel dependen

*knowledge sharing* memiliki nilai sig F nya 0,00<sup>a</sup> ( $0,000 < 0.05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Islamic Work Ethic*, *Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.

Tabel 4.11. Uji Signifikasi Simultan ( Uji F )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.999	3	91.000	30.969	.000 <sup>a</sup>
	Residual	429.001	146	2.938		
	Total	702.000	149			

a. Predictors: (Constant), OCB, IWE, TL

b. Dependent Variable: KS

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

### c. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2011). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kualitas antar variabel. Hubungan kualitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

#### 1) Intepretasi Analisis Jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada tabel 4.8 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *Islamic Work Ethic* sebesar 0,051. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,051 merupakan nilai path atau jalur P1. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *Transformation Leader* sebesar 0,334. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,334 merupakan nilai path atau jalur P2.

Berdasarkan uji t yang tampak pada gambar 4.2 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *Islamic Work Ethic* sebesar 0,028. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,028 merupakan nilai path atau jalur P3. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *Transformation Leader* sebesar 0,285. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,285 merupakan nilai path atau jalur P4. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *Organization Citizenship Behavio* sebesar 0,092. Nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,092 merupakan nilai path atau jalur P5.

Berdasarkan uji  $R^2$  yang tampak pada tabel 4.9 diperoleh nilai  $e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,344} = \sqrt{0,656} = 0,809$ . Pengaruh kausal empiris antara variabel (X1) *Islamic Work Ethic*, (X2) *Transformation Leader* terhadap (X3)

*Organization Citizenship Behavior* dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu:

$$\text{Organization Citizenship Behavior} = b_1 \text{ Islamic Work Ethic} + b_2 \text{ Transformation Leader} + e_1$$

atau

$$\text{Organization Citizenship Behavior} = 0,051 \text{ Islamic Work Ethic} + 0,334 \text{ Transformation Leader} + 0,809 e_1$$

Berdasarkan uji  $R^2$  yang tampak pada table 4.10 diperoleh nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,376} = \sqrt{0,624} = 0,789$ . Pengaruh kausal empiris antara variabel (X1) *Islamic Work Ethic*, (X2) *Transformation Leader* dan (X3) *Organization Citizenship Behavior* terhadap (Y1) *Knowledge Sharing* dapat digambarkan melalui persamaan struktural 2 (dua), yaitu:

$$\text{Knowledge Sharing} = b_1 \text{ Islamic Work Ethic} + b_2 \text{ Transformation Leader} + b_3 \text{ Organization Citizenship Behavior} + e_2$$

Atau

$$\text{Knowledge Sharing} = 0,028 \text{ Islamic Work Ethic} + 0,285 \text{ Transformation Leader} + 0,092 \text{ Organization Citizenship Behavior} + 0,789 e_2$$

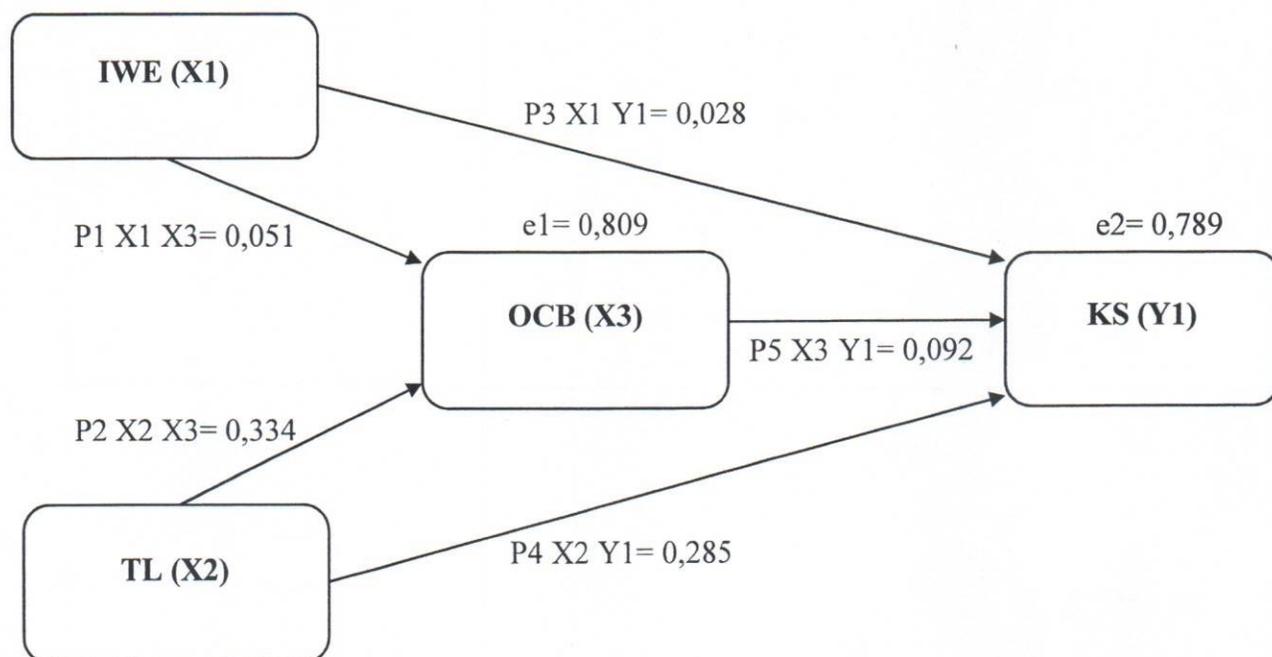
Berdasarkan perhitungan dan penjelasan di atas, dapat diringkas dalam tabel berikut ini,

Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Unstandardized coefficients beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>
Persamaan Struktural 1 (X1, X2 ke X3)				
X1=P1 X1 X3	0,051	2.123	0,617	0,344
X2=P2 X2 X3	0,334	8.435	0,000	
Persamaan Struktural 2 (X1, X2, X3 ke Y1)				
X1=P3 X1 Y1	0,028	1.106	0,271	
X2=P4 X2 Y1	0,285	6.737	0,000	0,376
Y1=P5 X3 Y1	0,092	2.920	0,004	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Intepretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut;



Gambar 4.3. Alur *Islamic Work Ethic*, *Transformation Leader* dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing*

## 2) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel exogenous terhadap variabel endogeneous.

### a. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Knowledge Sharing*

$$\text{Pengaruh Langsung (X1 Y1)} = 0,028$$

Pengaruh Tidak langsung (melalui *Organization Citizenship Behavior*)

$$X1*Y1 = (0,052)*(0,092) = 0,004$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel intervening. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh secara langsung terhadap *knowledge sharing* tanpa melalui variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ( $0,060 > 0,004$ ).

### b. Pengaruh Transformation Leader terhadap *Knowledge Sharing*

$$\text{Pengaruh Langsung (X2 Y1)} = 0,285$$

Pengaruh Tidak langsung (melalui *Organization Citizenship Behavior*)

$$X2*Y1 = (0,334)*(0,092) = 0,030$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang

sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel intervening. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Transformation Leader* berpengaruh secara langsung terhadap *knowledge sharing* tanpa melalui variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ( $0,285 > 0,030$ ).

Tabel 4.13. Hasil Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

No.	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	IWE	0.028	0.004	0.032	Direct effect > Indirect	Organization Citizenship Behavior bukan sebagai variabel intervening
2	TL	0.285	0.030	0.315	Direct effect > Indirect	Organization Citizenship Behavior bukan sebagai variabel intervening

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka pengaruh tidak langsung *Islamic Work Ethic* (X1) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) melalui *Organization Citizenship Behavior* (X3) sebesar  $0,004 <$  pengaruh langsung *Islamic Work Ethic* (X1) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) sebesar 0,028. Dengan demikian **H6 ditolak**. Pengaruh tidak langsung *Transformation Leader* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) melalui *Organization Citizenship Behavior* (X3) sebesar  $0,030 <$  pengaruh langsung *Transformation Leader* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) sebesar 0,285. Dengan demikian **H7 ditolak**.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *Islamic Work Ethic* dan *Transformation Leader* tidak berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Organization Citizenship Behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* tidak menjadi variabel *intervening* antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing*, *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing*.

## **B. Pembahasan**

### **1. *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Abbasi dan Rana (2012) yang menemukan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian Pradana dan Mikhriani 2017 menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen

### **2. *Transformation Leader* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformation Leader* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

Hasil penelitian Rudi (2016) menemukan bahwa *Transformation Leader* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

### 3. *Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai signifikan yang ditentukan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Kumar dan Rose (2012) membuktikan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh antara *knowledge sharing*.

### 4. *Transformation Leader terhadap Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformation Leader* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

Hasil penelitian Abhisek Srivastava et al. (2005) dan Sari (1994) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian Xia & Ya (2012) menunjukkan bahwa *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing*

## **5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Borges (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* adalah budaya organisasi yang suportif dan berorientasi pada tim. Organisasi dapat menciptakan budaya yang suportif dan berorientasi pada tim dengan menciptakan *organization values* (nilai-nilai organisasi) yang menghargai kerja sama tim dan sikap saling mendukung

## **6. *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari hasil analisis jalur menemukan bahwa *Organization Citizenship Behavior* dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *knowledge sharing*. Variabel *Organization Citizenship Behavior* tidak mengakibatkan variabel *Islamic Work Ethic* mempengaruhi variabel *Knowledge Sharing* secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing* melalui variabel *Organization Citizenship Behavior* nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variabel *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing*.

### **7. *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari hasil analisis jalur menemukan bahwa *Organization Citizenship Behavior* dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing*. Variabel *Organization Citizenship Behavior* tidak mengakibatkan variabel *Transformation Leader* mempengaruhi variabel *Knowledge Sharing* secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing* melalui variabel *Organization Citizenship Behavior* nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variabel *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing*.

## BAB V

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang Studi Perilaku *Knowledge Sharing* Pada Pengelola Keuangan Di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Dengan menggunakan 150 pegawai PTKIN di Jawa Tengah sebagai sampel dengan mengisi kuesioner. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### 1. *Islamic Work Ethic dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

#### 2. *Transformation Leader dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformation Leader* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

#### 3. *Islamic Work Ethic dan Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai signifikan yang ditentukan.

#### **4. *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformation Leader* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

#### **5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan.

#### **6. *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari hasil analisis jalur menemukan bahwa *Organization Citizenship Behavior* dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *knowledge sharing*. Variabel *Organization Citizenship Behavior* tidak mengakibatkan variabel *Islamic Work Ethic* mempengaruhi variabel *Knowledge Sharing* secara tidak langsung.

#### **7. *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari hasil analisis jalur menemukan bahwa *Organization Citizenship Behavior* dalam model penelitian ini tidak memediasi

hubungan antara *Transformation Leader* terhadap *Knowledge Sharing*. Variabel *Organization Citizenship Behavior* tidak mengakibatkan variabel *Transformation Leader* mempengaruhi variabel *Knowledge Sharing* secara tidak langsung. *Sharing*.

## **B. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan penelitian ini menjadi kurang sempurna. hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Periode pengamatan penelitian ini terbatas hanya pada PTKIN se Jawa Tengah saja, sehingga kurang mewakili seluruh PTKIN di Indonesia
2. Data penelitian hanya pada pegawai yang bekerja mengelola keuangan pada PTKIN
3. Variabel penelitian masih terbatas pada 3 variabel saja yaitu *Islamic Work Ethic Transformation Leader* *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengujian hipotesis penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya dengan tema sejenis sebagai berikut:

1. Menambah pengamatan sampel PTKIN penelitian sehingga dapat diperoleh jumlah sampel yang lebih representatif.
2. Menambahkan sampel penelitian tidak hanya pada karyawan bidang keuangan saja sehingga menyangkut seluruh organisasi.

3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan untuk menambah variabel independen lainnya.

## Daftar Pustaka

- Abuazoun, *Abdussalam* A.A., Nurdiana Azizzan dan Nursilah Ahmad, (2013), *Knowledgesharing for the Islamic banking sector in Malaysia*, International Journal of Computer and Communication Engineering, Vol.2 No.3, may 2014,
- Ackerman, Mark S, Volkmar Pipek, and Volker Wulf, *Sharing Expertise Beyond Knowledge Management*, (2003) Massachusetts Institute of Technology.
- Ajzen, Icek (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Milton Keynes, England: Open University Press & Chicago, IL: Dorsey Press, e-book,
- Ajzen, Icek dan Driver, B.L. (1991) *Prediction of Leisure Participation from Behavioral, Normative and Control Beliefs: An Application of Theory of Planned Behavior*. Leisure Sciences, Vol. 13,
- Ajzen, Icek dan Fishbein, Martin (1969) *The Prediction of Behavioral Intentions in a Choice*
- Ajzen, Icek dan Fishbein, Martin (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social*
- Ajzen, Icek dan Madden, Thomas J. (1986). *Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control*. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 22,
- Ajzen, Icek, *Attitude, Personality and Behavior*, (2005), second edition, open university, Mc- Graw Hill, New York, USA.
- Ajzen, Icek. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50,

*Alhalhouli, Zaid T, Zainuddin bin Hj.Hasan, Chen Soon Der, Factor affecting KnowledgeSharing Behavior among stakeholders in Jordanian Hospital Uisng Social Network, Internationa Journal of Computer and Information Technology, Vol.3 (5), September 2014,*

*Anitha Chennamaneni, Determinants Of Knowledge Sharing Behaviors: Developing And*

*Aulawi, Hilmi, Iman Sudirman, Kadarsyah Suryadi, Rajesri Govindaraju, Knowledge sharing behavior, Antecedent and their impact on the Individual Innovation Capability, Journal of Applied Sciences Research, Vol.5(12), INSInet Publication,*

*Bartol K.M. and E.A. Locke, Incentive and Motivation. (2000), In : S.Rynes and B.Gerhard(eds). In. Lin-Hsiu-Fen, Compensation in in Organization : Progres and Prospect(Lexington Press, San Fransisco, CA, 2000).*

*Bartol, K.M. and Srivastava, Abhisek (2002), Encouraging knowledge sharing : The role of organizational reward system, Journal of Leadership and Organization Studies, Vol.9 No.1,*

*Behavior in Catering Industry : The View Point Theory of Planned Behavior, Anthropologist Journa, Vol.17 (3), Hudawi al, Shafeeq Hussain V and Hamdan, Abdul R and Musah, Mohammed B (2014),*

*Behavior, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.*

*Behavioral Sciences, Vo.129,King, Willian R, (2009), Knowledge Management and Organization Learning. Annuals of*

- Bhojaraju G, (2005), *Knowledge Management : Why Do We Need IT For Corporates*,
- Bock , G.W., Robert W., Kim Y., Lee J., (2005), *Behavioral Intention Formation in*
- Boer, Niels Ingvar, *Knowledge Sharing within Organizations A situated and relational Perspective*, (2005), Erasmus Research Institute of Management (ERIM), Netherland.
- Chen, Irene Y.L, Nian-Shing Chen and Kinshuk (2009), *Examining the factor influencing participant's knowledge sharing behavior in Vitual Learning Communities (VLC)*, *Journal Educational Technology & Society*, Vol.12 (1),
- De Vries, R.R, Van Den Hoof, B. and De Ridder, J.A, (2006), *Explaining knowledge sharing : the team comunication styles, job satisfaction and performance beliefs*, *Communication research*, Vol.33, 2,
- Dupuy, François, *Sharing Knowledge, The Why and How of Organizational Change*, (2004), Plagrave Macmillan, Hampshire, New York, USA.
- Emmerick, I.J.H, Jawahar, I.M. (2005), *Lending a helping hand, provision of helping behavior beyond profesional carrer responsibilities*, *Career Development International*, Vol.10 (5), 2005.
- Ferdinand, Augusty (2002), *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- Groff, Todd R. and Thomas P. Jones, *Introduction to Knowledge Management: KM in Business*, (2006). Open University Press Mcgraw-Hill Education, USA.

- Hansen, Sean, Michel Avital, (2005), *Share and share alike : The sosial and technological influence on knowledge sharing behavior, Working paper on Information System, Vol.5 (13).*
- Henle, C.A., Charlie L.R., Pitts, V.E., (2010), *Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictor of time theft, Journal of Bussiness Ethics, 94:53-67.*
- Hidayat, Widi, Argo Adi Nugroho, (2010), *Studi Empiris Theory of Planned Behavior dan*
- Hsien, Lo Chun, Nieh Fang-Pei, Pong Chin-Yung, Chiu Tao-Sheng, (2014), *A Study on the Correlation between Knoeledge Sharing Behavior on Organizational Citizenship*
- Imam Ghozali (2005), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0*, BP Undip, Semarang.
- Indranto, Nur., dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit Universitas Gajahmada, Yogyakarta
- Kathiravelu, Sunita Rega, Nur Naha Abu Mansor, T.Ramayah, Nor Halimah Idris, (2014),  
*Knowledge Management in Malaysian Higher Learning Institutions ; A Review on Selected Cases*, International Journal of Education and Research, Vol.2 1 January 2014,  
*Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators*, MIS Quarterly, Vol. 29, No. 1, Special Issue on Information Technologies and Knowledge Management,
- Laegaard, Jorgen & Mille Bindslev, *Organizational Theory*, (2006), 1st edition  
Ventus Publishing ApS & bookboon.com

- Lemos, Noah , *An Introduction To The Theory Of Knowledge*, (2007), Cambridge University Press, New York, USA.
- Leonard, Barbara Ph.D. and David Carlson, M.Div, *Introduction to Spirituality*, (2010) Touro Institute, USA.
- Malaysian Journal of Library & Information Science*, Vol.10, No.2, Dec 2005,
- Meir Russ, *Knowledge Management Strategies for Business Development*, (2010), Business Science Reference, Hersey New York, USA.
- Murray, Michael J., Michael C. Rea, *An Introduction to the Philosophy of Religion*, (2008), Cambridge University Press, New York, USA.
- Nonaka I, and Takeuchi H. (1995), *The knowledge creating company ; how japanese companies create dynamic of inovation*. Oxford university press.
- Nonaka, Ikujiro, *Managing Flow, a Process Theory of Knowledge Based-Firm*, (2008),
- Park, H.S and Im, B.C (2003), A Study on the knowledge sharing behaviour of local *servant* in Korea, (2003), (online;April 27, 2009).
- Plagrove Macmillan, Hampshire, New York, USA. Nonaka, Ikujiro, *Knowledge Emergence, Social Technical and Evolutionary Dimensions, of Knowledge Creation*, (2001), Oxford University Press, USA.
- Ranjan, Jayanthi and Khalil, Saani (2007), *Appllication of Knowledge Management in Management Education ; A Conceptual Framework*, Journal of Theoretical and
- Richard, David A.J., *A Theory of Reason Action*, (1971), Oxford University Press, Elly House London, UK.

- Ryan, Richard M dan Edward L. Deci, (2000), *Intrinsic and extrinsic motivations : classic definitions and new directions*, Contemporary Educational Psychology, Vol.25,(2000), Sihombing, Sabrina O, *Faculty perception of knowledg sharing*
- Schwartz , David G, *Encyclopedia of Knowledge Management*, (2006), Ide Group Reference, USA.
- Shattock Michael, *Managing Good Governance In Higher Education*, (2006), Open University Press Mcgraw-Hill Education, USA.
- Situation. Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 5,*
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Testing An Integrated Theoretical Model*, ( 2006), Ph.D Thesis at The University Of Texas At Arlington, USA.hay *Organizational Culture Drive Knowledge Sharing ?*, *Procedia Social and*
- Yaakub, Muhamadul Bakir Hj and Othman, Khatijah and Yousif, Ahmad (2014),
- Yiu, Maria, *Rob Law*, (2012), *Factor Influencing Knowledge Sahirng Behavior : A Social Psycological view in Tourism*, *Journal of Service Science, Vol.3 No.2, Desember2012, .*
- Zohar, Danah and Ian Marshall, *Spiritual Capital, wealth we can live by*, (2004), Berrett- Koehler Publishers, Inc. San Fransisco, California, USA.
- Zu'bi, Hasan Ali Al, (2011), *Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing : an Empirical study*, *International business research, Vol.4 No.3, July 2011.*



Tabel Validitas Knoledge Sharing

		Correlations					
		x1	x2	x3	x4	x5	Xtotal
x1	Pearson Correlation	1	.369**	.580**	.291**	.356**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x2	Pearson Correlation	.369**	1	.465**	.247**	.224**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.006	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x3	Pearson Correlation	.580**	.465**	1	.290**	.290**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x4	Pearson Correlation	.291**	.247**	.290**	1	.449**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x5	Pearson Correlation	.356**	.224**	.290**	.449**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
Xtotal	Pearson Correlation	.727**	.676**	.721**	.666**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	13

Regresi model 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.344	1.75751

a. Predictors: (Constant), TL, IWE

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.941	2	123.971	40.135	.000 <sup>a</sup>
	Residual	454.059	147	3.089		
	Total	702.000	149			

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	2.235		.335	.738
	IWE	.051	.024	.142	2.123	.035
	TL	.334	.040	.563	8.435	.000

a. Dependent Variable: KS

## Regresi Model 2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.376	1.71417

a. Predictors: (Constant), OCB, IWE, TL

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.999	3	91.000	30.969	.000 <sup>a</sup>
	Residual	429.001	146	2.938		

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.631	2.230		-.283	.778
	IWE	.028	.025	.076	1.106	.271
	TL	.285	.042	.479	6.737	.000
	OCB	.092	.031	.219	2.920	.004

a. Dependent Variable: KS

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69682184
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.07739
Cases < Test Value	75
Cases >= Test Value	75
Total Cases	150
Number of Runs	72
Z	-.655
Asymp. Sig. (2-tailed)	.512

a. Median

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.162	1.394		5.139	.000
	IWE	-.024	.016	-.128	-1.547	.124
	TL	-.050	.026	-.161	-1.886	.061
	OCB	-.038	.020	-.175	-1.936	.055

1	(Constant)	-.631	2.230		-.283	.778		
	IWE	.028	.025	.076	1.106	.271	.884	1.131
	TL	.285	.042	.479	6.737	.000	.828	1.207
	OCB	.092	.031	.219	2.920	.004	.742	1.348

a. Dependent Variable: KS

Variabel : IWE

Responden	Pertanyaan																					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	5	5	5	3	4	3	2	2	4	4	4	1	2	5	3	2	2	4	5	2	2	56
2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	57
3	5	5	5	3	2	3	4	2	5	4	4	4	2	3	4	2	2	5	5	4	2	59
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	69
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	67
6	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	1	3	4	2	4	54
7	5	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	54
8	5	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	52
9	5	5	5	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	64
10	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	3	4	58
11	5	4	4	2	2	2	2	1	3	5	3	1	3	3	4	4	1	3	4	2	4	49
12	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	57
13	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	3	4	59
14	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	56
15	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	5	4	3	2	3	4	2	3	51
16	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	3	4	59
17	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	54
18	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	5	5	2	2	57
19	4	3	3	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	4	2	2	1	1	3	2	2	40
20	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	1	2	54
21	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	2	3	72
22	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	76
23	5	5	5	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	4	5	2	2	5	5	2	2	55
24	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	1	5	4	3	3	63







115	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	58	
116	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67	
117	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62	
118	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
119	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64	
120	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	63	
121	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	61	
122	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58	
123	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
124	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	62
125	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67	
126	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	64	
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68	
128	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66	
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
130	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	62	
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68	
132	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67	
133	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
134	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	64	
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
136	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	60	
137	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64	
138	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65	
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
140	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4	2	62	
141	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64	
142	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	
143	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	64	
144	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	













	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
7	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	51
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	41
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
23	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	40
24	3	5	5	5	5	2	3	3	2	2	3	3	41
25	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
26	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	51
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
28	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	40
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50









150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Jumlah	552	575	584	604	584	576	597	594	584	586	573	566	6975	

Variabel : Knowledge sharing

Responden	Pertanyaan					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	5	4	22
3	3	3	4	3	2	15
4	4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	4	2	18
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
11	4	3	4	4	4	19
12	2	2	2	2	2	10
13	5	2	4	3	4	18
14	4	4	4	3	3	18

15	4	4	4	5	4	3	20
16	5	2	5	3	4	19	
17	4	4	4	2	2	16	
18	5	2	5	5	5	22	
19	2	2	3	3	2	12	
20	4	4	4	4	4	20	
21	4	4	4	3	4	19	
22	5	5	5	5	5	25	
23	2	2	2	2	2	10	
24	4	5	5	3	3	20	
25	4	3	4	4	4	19	
26	4	5	4	3	4	20	
27	5	4	4	4	4	21	
28	2	2	2	2	2	10	
29	4	3	4	4	4	19	
30	4	3	4	3	4	18	
31	4	2	4	4	4	18	
32	5	5	5	4	4	23	
33	4	4	4	4	4	20	
34	5	5	5	4	4	23	
35	4	4	4	4	4	20	
36	4	2	2	4	4	16	
37	4	4	4	3	4	19	
38	4	4	4	4	4	20	
39	5	5	5	4	4	23	
40	4	4	4	4	2	18	
41	4	4	4	4	4	20	
42	5	5	5	4	4	23	
43	5	5	5	4	4	23	
44	5	4	5	3	4	21	

45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	21
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	18
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
49	4	3	5	4	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	18
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	22
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	21
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19
63	4	2	4	4	3	3	3	3	3	16
64	5	5	5	5	2	2	2	2	2	19
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	21
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	21
69	3	4	4	4	3	4	4	4	4	18
70	4	4	4	4	4	4	3	4	3	19
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	2	5	4	5	19

75	4	4	3	4	4	4	4	4	19
76	4	4	4	4	4	4	4	4	20
77	5	4	4	4	4	4	4	4	21
78	4	4	4	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	3	3	3	18
80	4	5	4	4	4	4	4	4	21
81	2	4	4	4	4	4	4	4	18
82	4	4	4	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	2	4	4	18
84	4	4	4	4	4	4	5	5	21
85	4	3	4	4	4	4	5	5	20
86	3	4	4	4	4	4	4	4	19
87	4	4	4	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	3	4	4	4	4	19
89	4	4	4	4	4	3	3	3	18
90	4	4	4	4	4	4	4	4	20
91	3	3	3	4	4	3	4	4	17
92	4	4	4	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	4	3	3	19
94	4	4	4	4	4	4	4	4	20
95	5	4	4	4	4	4	4	4	21
96	4	4	4	4	4	4	4	4	20
97	4	5	4	4	4	4	4	4	21
98	4	4	4	4	4	3	4	4	19
99	3	4	4	4	4	4	4	4	19
100	4	4	4	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	4	4	4	20
102	4	5	4	4	4	4	4	4	21
103	5	4	4	4	4	3	3	3	19
104	4	4	4	4	4	4	3	3	19

105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
107	3	3	4	4	4	4	4	2	4	16
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	4	4	3	4	4	19
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
112	3	3	4	4	4	4	4	4	4	18
113	5	4	4	4	4	4	4	4	4	21
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
115	4	4	4	4	4	4	4	5	4	21
116	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19
117	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
119	4	4	4	4	4	4	3	4	4	19
120	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
123	4	4	4	4	4	4	4	3	4	19
124	3	4	4	4	4	4	3	2	4	16
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
126	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19
127	5	4	4	4	4	4	3	4	4	20
128	4	4	4	4	4	4	5	4	4	21
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
130	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19
131	4	4	4	4	4	4	4	3	4	19
132	3	4	4	4	4	4	2	4	4	17
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20

135	4	5	4	4	4	4	21
136	4	4	4	4	4	4	20
137	4	4	4	4	4	5	21
138	3	4	4	4	4	5	20
139	4	4	4	4	4	4	20
140	4	3	4	2	4	4	17
141	4	4	4	3	4	4	19
142	4	4	4	4	4	4	20
143	4	4	4	4	4	4	20
144	5	4	4	4	4	4	21
145	4	4	4	3	3	3	18
146	4	3	4	4	4	2	17
147	4	4	3	4	4	4	19
148	4	4	4	4	4	4	20
149	5	4	4	4	4	4	21
150	4	4	4	4	4	4	20
Jumlah	598	578	605	563	566	2910	

# Studi Perilaku Knowledge Sharing Pada Pengelola Keuangan Di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam

## ORIGINALITY REPORT

<b>11%</b>	<b>9%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repo.pusikom.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repository.uinjkt.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>digilib.unimed.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repo.uum.edu.my</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.upi.edu</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>digilib.uinsby.ac.id</b>	

---

Internet Source

1%

---

10

[www.pendaftaranonline.web.id](http://www.pendaftaranonline.web.id)

Internet Source

1%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off