

**LAPORAN HASIL PENELITIAN
PENELITIAN INDIVIDUAL**

**STUDI *ETHIC INTERACTION CAPABILITY* DALAM
MENDORONG KINERJA DOSEN**



**Diajukan untuk Laporan Hasil penelitian individual yang
dibiayai oleh DIPA IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2017**

**Oleh:
Peneliti:**

Nama	Fitri Wulandari
NIP	197211091999032002
Prodi	Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam

Mahasiswa Pembantu Peneliti:

Nama	Martono
NIM	-
Prodi	Manajemen bisnis Syariah
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
TAHUN 2017**

SURAT PERNYATAAN PENELITI

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Wulandari
Tempat, tanggal lahir : Klaten, 09 November 1972
NIP : 197211091999032002
Pangkat/Gol. : Pembina/IVa
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Bidang Keahlian Fungsional : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Penelitian : **Studi *Natural Ethic Interaction Capability* Dalam Mendorong Kinerja Dosen**

Menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya usulkan ini tidak sedang diusulkan untuk mendapatkan bantuan dari manapun;
2. Usulan penelitian ini belum pernah dilaksanakan penelitian sebelumnya;
3. Penelitian ini original hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dan Saya bertanggung jawab penuh jika di kemudian hari timbul gugatan atas hasil penelitian ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, September 2017

Yang membuat pernyataan,

Peneliti



Fitri Wulandari, SE, MSi
NIP. 197211091999032002

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Studi *Natural Ethic Interaction Capability* Dalam Mendorong Kinerja Dosen
Peneliti : Fitri Wulandari, MSi
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan
Telah Divalidasi di : Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Surakarta, pada tanggal 20 September 2017
Sumber Dana : DIPA IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2017
Total Biaya : Rp. 17.500.000,00 (Tujuh Belas Juta Lima ratus ribu Rupiah)

Surakarta, September 2017

Ketua LP2M IAIN Surakarta,



Dr. Purwanto, MP.d
NIP. 19700926 200003 1 001

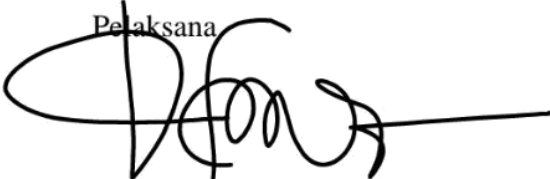
RINGKASAN EKSEKUTIF
KEGIATAN PENELITIAN DIPA IAIN SURAKARTA 2017
STUDI *NATURAL ETHIC INTERACTION CAPABILITY*
DALAM MENDORONG KINERJA DOSEN

DESKRIPSI	KETERANGAN
Pelaksana penelitian	Fitri Wulandari, MSi
Pembantu penelitian	Hermawan Triatmadja, ST
Petugas Survey	1. Martono 2. Hanifah El Sandy
Pengolah Data	Imronudin
Nama Kegiatan	Kegiatan Penelitian yang dibiayai DIPA IAIN Surakarta dengan judul “STUDI <i>NATURAL ETHIC INTERACTION CAPABILITY</i> DALAM MENDORONG KINERJA DOSEN”
Nominal Anggaran	Rp. 17.500.000,00
Sumber Dana	DIPA IAIN Surakarta 2017
Maksud (<i>outcome</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maksud dari adanya kegiatan ini adalah sebagai sarana dalam menunjang pelaksanaan kegiatan penelitian dosen di Lingkungan IAIN Surakarta sebagai salah satu bentuk tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini mengambil judul studi natural ethic interaction capability dalam mendorong kinerja dosen Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial Perguruan Tinggi, dan diharapkan menjadi wacana baru untuk perkembangan Perguruan Tinggi terutama Perguruan Tinggi di Surakarta. 2. Memberikan kontribusi pemikiran terutama untuk perilaku-perilaku etis dan ekstra peran, dengan terus mengintegrasikan berbagai faktor pendukung seperti kesesuaian nilai dalam mendorong kinerja dosen dan pengembangan kompetensi dosen.
Tujuan Kegiatan	Adapun tujuan dilaksanakannya kegiatan ini adalah : <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk meningkatkan partisipasi dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, terutama dalam bidang penelitian. 2. Sebagai sarana dalam memperbanyak karya-karya ilmiah yang mendorong publikasi

Keluaran (<i>Output</i>)	Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai Memberikan kekayaan empiris dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan dukungan teori interaksi sosial dan teori human capital dalam mendorong kinerja dosen.
Sasaran Kegiatan	Sasaran kegiatan ini adalah terlaksana kegiatan penelitian “STUDI <i>NATURAL ETHIC INTERACTION CAPABILITY</i> DALAM MENDORONG KINERJA DOSEN” sebagai salah satu wujud dari tri dharma perguruan tinggi
Gambaran Pelaksanaan penelitian	<p>Dalam penelitian yang dilakukan ini diawali dengan perencanaan penelitian dengan membuat skedul penelitian. Waktu yang disyaratkan dalam penelitian ini adalah 90 hari oleh sebab itu diperlukan perencanaan yang matang dalam penentuan tahapan dalam penelitian</p> <p>Adapun tahapan dalam penelitian dibagi menjadi beberapa kegiatan yaitu:</p> <p>Tahap pra kegiatan dibagi menjadi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahap pengumpulan materi penelitian 2. Tahap penentuan tema dan judul penelitian 3. Tahap pemilihan obyek penelitian 4. Tahap penyusunan jadwal penelitian 5. Tahap penyusunan proposal penelitian 6. Tahap pengkajian teori <p>Tahap penelitian dibagi menjadi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahap pengumpulan data/ sampel penelitian 2. Tahap penyeleksian sampel penelitian 3. Tahap tabulasi data 4. Tahap olah data 7. Tahap penyusunan hasil penelitian 8. Tahap pengkajian hasil penelitian 9. Tahap penyampaian pelaporan penelitian <p>Tahap evaluasi dibagi menjadi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahap evaluasi dan revisi penelitian

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tahap penyusunan laporan penggunaan dana penelitian 3. Tahap penyampaian hasil revisi penelitian
Jumlah tim peneliti	<p>Adapun jumlah tim peneliti dibagi menjadi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketua tim terdiri dari 1 orang 2. Pembantu peneliti terdiri dari 1 orang 3. Petugas Survey terdiri dari 2 orang 4. Pengolah data penelitian terdiri dari 1 orang
Waktu Pelaksanaan	Waktu pelaksanaan penelitian adalah 90 hari
Obyek penelitian	<p>Penelitian ini mengambil obyek penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dosen pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Surakarta. Sampel dilakukan pada perguruan tinggi seperti IAIN Surakarta, Universitas Muhamadiyah Surakarta (UMS), Universitas Islam Batik Surakarta, Institut Islam Mambaul Ulum Surakarta, Universitas Nahdhatululama Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan, Universitas Slamet Riyadi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri, Universitas Sahid dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiah.</p>
Capaian Mutu Akademik	<p>Kegiatan ini menunjang capaian mutu akademik standard 7 pelaksanaan penelitian, pengabdian masyarakat dan kerjasama khususnya standart 7.1 yaitu penelitian</p>
Capaian Rencana Strategis	<p>Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka pencapaian Rencana Strategis IAIN Surakarta, yakni Peningkatan mutu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan kegiatan penelitian</p>

Surakarta, September 2017

Pelaksana


Fitri Wulandari, MSi

NIP. 19721109 199903 2 002

BAB I

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang memiliki ketrampilan spesifik akan memiliki keunggulan kompetitif. Meningkatnya keterampilan diperoleh melalui perjalanan yang panjang penuh dengan berbagai liku dan berbagai pengalaman, dalam proses dan kegiatan untuk meningkatkan ketrampilan yang kadang sulit untuk ditransfer atau dialihkan. Ketrampilan karyawan dapat berbentuk ketrampilan kerja seperti ketrampilan teknis, ketrampilan memecahkan masalah, dan ketrampilan operasional yang sulit untuk ditiru (Samagaio & Rodrigues 2016).

Ketatnya persaingan antara perusahaan-perusahaan di pasar global saat ini, mendorong perusahaan melakukan efisiensi agar mampu memenuhi permintaan pelanggan serta tuntutan dan harapan yang memuaskan. Akibatnya perusahaan harus terus-menerus mengembangkan produk dan jasa, untuk mencapai target dengan memperbaharui hardware dan proses bisnis. Kompetensi karyawan adalah tantangan signifikan yang dipertimbangan dalam kompetensi individu dan kemampuan inti organisasi (Camuffo & Comacchio 2005). Dengan mengetahui kompetensi dan ketrampilan manajer, maka akan diketahui cara mencapai tujuan organisasi. Kompetensi karyawan didasarkan pada meningkatnya ketrampilan untuk memahami, berkomunikasi, memotivasi dan mendukung karyawan lain, baik secara individu maupun kelompok (Stephen, P. R. & Timothy 2014).

Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang terus berubah menyesuaikan perubahan dan tuntutan pasar. Perubahan tidak hanya terkait dengan kurikulumnya,

namun juga system pembelajaran, iklim akademiknya serta orang-orang dalam organisasi (dosen/tenaga pendidik). Semakin banyak organisasi yang menghadapi lingkungan yang dinamis dan senantiasa berubah. Menurut Robbins and Judge, (2011) perubahan pada akhirnya memaksa organisasi untuk berubah atau akan mati karena gagal menghadapi perubahan. Salah satu unsur dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah dosen. Dosen merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat (Gustriansyah 2016).

Persepsi dosen di Indonesia pada umumnya, rendahnya kinerja pengajaran dosen. Menurut pandangan Maharsi (2011) terdapat faktor-faktor yang diperkirakan bisa menghambat kinerja pengajaran dosen seperti sistem umpan balik/penilaian kinerja yang tidak tepat, dosen yang tidak termotivasi, keputusan rekrutmen, seleksi & penempatan yang tidak tepat, kurangnya pemahaman dosen terhadap keinginan stakeholdernya, standar kinerja pengajaran yang tidak jelas, ketidaktepatan dalam pelaksanaan standar mutu, serta kurangnya pelatihan/pengembangan bagi dosen.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, didalamnya menyatakan bahwa dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan seorang ilmuwan. Hal ini memberikan makna bahwa dosen adalah sebuah profesi. Profesi sendiri merupakan suatu bentuk pekerjaan yang mengharuskan pelakunya memiliki pengetahuan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan formal. Apabila dosen dipandang sebagai sebuah profesi maka akan menuntut seorang

dosen untuk memiliki pengetahuan dan keahlian khusus. Sehingga dalam menjalankan profesinya dibutuhkan etika yang mengatur pelaksanaan tugas dosen. Etika profesi dapat diartikan sebagai nilai-nilai moral yang melekat pada pelaksanaan fungsi professional.

Perguruan tinggi sebagai tempat untuk menyelenggarakan pendidikan memiliki tugas dan tanggungjawab meletakkan dasar dan nilai moral, serta memiliki fungsi dalam membentuk “*charater building*” mahasiswa. Hal ini berarti mendidik tidak hanya sebatas transfer ilmu semata-mata, namun lebih jauh pendidikan diharapkan mampu mengubah atau bahkan membentuk kharakter serta watak mahasiswa menjadi lebih baik dalam bersikap maupun dalam berperilaku. Dosen memiliki posisi sebagai jantungnya Perguruan Tinggi. Dosen sangat menentukan bermutu atau tidaknya suatu lulusan yang dilahirkan Perguruan Tinggi.

Dimensi etis yang terkandung pada profesi dosen adalah jabatan dan bidang kerja dosen bukan sekedar suatu cara untuk memperoleh nafkah atau mencari uang tetapi sekaligus merupakan jabatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan pendidikan. Sehingga dosen dituntut memiliki integritas dan kematangan pribadi. Integritas artinya dosen merupakan pribadi yang jujur, amanah, mempunyai pendirian dan sikap pandangan hidup yang sehat. Sedang kematangan pribadi ditandai dengan adanya keseimbangan emosional, kemampuan berdisiplin, bertanggungjawab dan berdedikasi dalam tugas (Ardianingsih & Yunitarini 2012). Integritas dosen yang kuat dengan etika kerja yang baik akan mendorong perilaku kemampuan

membangun interaksi etis dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dosen baik kinerja pengajaran, penelitian, pengabdian dan penunjang. Kemampuan membangun interaksi etis akan mendorong pengembangan kompetensi dosen dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dosen. Etika kerja islami didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam Alquran dan Sunnah. Di tempat kerja, etika kerja islami menekankan dan menganjurkan pada nilai mulia dan agung seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kemurahan hati, dan tanggung jawab (Yousef 2001). Terlepas dari perkembangan etika kerja islami, berbagai penelitian berkaitan dengan etika kerja yang merangkum hubungannya dengan variabel individu dan organisasi masih fokus pada konteks barat. Dengan mengadopsi etika kerja Protestan sebagai titik tengah untuk mendukung pemahaman yang lebih komprehensif, secara empiris konsisten dan sangat berharga dalam memahami isu-isu tentang etika kerja islami

Studi mengenai etika kerja islami telah dilakukan oleh (Hayati & Caniago 2012a; Meriac 2012; Lau et al. 2017) menunjukkan bahwa etika kerja berdampak pada kinerja. Namun demikian, mengacu pada konsepsi human capital, etika kerja islami adalah sebuah input bagi proses yang baik, sayangnya sejauh ini tidak jelas proses apa yang dilakukan untuk membuat input strategik ini berdampak pada kinerja dosen.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik masalah penelitiannya adalah bagaimana membangun natural ethic interaction capability

untuk meningkatkan kinerja dosen? dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut;

1. Apakah Islamic Work Ethic berpengaruh terhadap Natural Ethic Interaction Capability?
2. Apakah Ethic Interaction Capability berpengaruh terhadap Pengembangan Kompetensi?
3. Apakah Kesesuaian Nilai terhadap Organisasi berpengaruh terhadap Ethic Interaction Capability?
4. Apakah Islamic Work Ethics berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui Ethic Interaction Capability?

1.3. Tujuan penelitian

1. Membangun model teoritical untuk menelaah pengembangan etika kerja islami dalam meningkatkan ethic interaction capability serta untuk mendorong kinerja dosen.
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh dari kesesuaian nilai organisasi dan pengaruhnya terhadap natural ethic interaction capability yang akan meningkatkan kinerja dosen.

3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh dari natural ethic interaction capability terhadap pengembangan kompetensi dan dukungannya dalam meningkatkan kinerja dosen.
4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh dari pengembangan kompetensi dan kesesuaian terhadap nilai organisasi pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

1.4. Urgensi Penelitian

1. Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial Perguruan Tinggi, dan diharapkan menjadi wacana baru untuk perkembangan Perguruan Tinggi terutama Perguruan Tinggi di Surakarta.
2. Memberikan kontribusi pemikiran terutama untuk perilaku-perilaku etis dan ekstra peran, dengan terus mengintegrasikan berbagai faktor pendukung seperti kesesuaian nilai dalam mendorong kinerja dosen dan pengembangan kompetensi dosen.
3. Memberikan kekayaan empiris dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan dukungan teori interaksi sosial dan teori human capital dalam mendorong kinerja dosen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hypotheses and Concept Development

2.1.1. Middle Range Theory: Ethic Interaction Capability

Untuk mengisi gap yang ada dalam studi ini, kami mengadopsi konsep Service Dominant Orientation yang merupakan salah satu sudut pandang penting dalam paradigma Service Dominant Logic (Karpen et al. 2012) dalam pengelolaan kegiatan menjual atau perusahaan jasa. Service dominant orientation merupakan konsep yang telah dikembangkan oleh (Karpen et al. 2015) dengan mengembangkan berbagai konstruk yaitu kemampuan interaksi individu, kemampuan interaksi relasional, kemampuan interaksi etik, kemampuan interaksi yang memberdayakan, kemampuan interaksi untuk mengembangkan, serta kemampuan interaksi yang terintegrasi. Kemampuan organisasi untuk memfasilitasi dan mendorong karyawan melalui berbagai interaksi tersebut akan membentuk hubungan yang saling menguntungkan.

Salah satu dari konsep (Karpen et al. 2015) yang akan diadopsi adalah *ethical interaction capability* yaitu kemampuan organisasi untuk bertindak secara adil dan tidak oportunistik terhadap aktor individual dalam sistem layanan. Interaksi etis memanasifestasikan kemampuan untuk menanamkan kepercayaan pada mitranya atau rekan kerja bahwa organisasi akan bertindak demi kepentingan terbaiknya menciptakan suatu hubungan yang menciptakan nilai dan output yang bermanfaat bagi organisasi, dengan cara membangun suatu interaksi yang saling menguntungkan dengan karyawan melalui interaksi dengan cara yang tidak

melakukan intimidasi, eksploitatif dan menipu, sehingga tercipta hubungan yang saling menghasilkan keuntungan bersama dan saling memberi manfaat.

Konsep kapabilitas dalam penelitian ini dikembangkan dari teori model manusia. Pandangan tentang modal manusia menjadi keunggulan perusahaan termasuk kajian yang baru, dimana manusia dianggap telah menciptakan konsep ekonomi pengetahuan, sehingga modal manusia tidak dianggap sebagai input yang sederhana, karena memainkan peran yang lebih rumit dalam proses produksi barang atau jasa. Senada dengan pendapat (Wang & Yu 2016) bahwa modal manusia melekat dalam individu melalui pendidikan, pengetahuan, keterampilan, atau nilai-nilai umum yang unggul.

Dalam kajian-kajian teori tentang modal manusia didalamnya terdapat unsur pengetahuan yang merupakan elemen yang paling dasar dan sumber daya strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan aset dan kemampuan tidak berwujud (Grant 1996; Grant 1991). Kemampuan untuk memperoleh, meningkatkan dan menggunakan pengetahuan secara efektif akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif perusahaan (Abdul-Jalala et al. 2013). Kajian dari teori organisasi menjelaskan bahwa modal manusia mampu mendorong menciptakan kompetisi yang bermanfaat bagi perusahaan dengan cara pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya Huo et al., (2016) menjelaskan modal manusia dianggap sebagai sumber daya berharga yang tidak dapat dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Modal manusia terkait dengan pengetahuan individu tertentu yang tertanam dalam proses, kegiatan, dan hubungan yang unik terkait

dengan perusahaan tertentu. Pandangan Kogut and Zander (1996) dalam persaingan global berbasis pengetahuan, peran modal manusia telah menjadi sangat penting. Individu tidak lagi sebagai elemen pelengkap dari sistem produksi, tetapi pemilik dan pengendali dari faktor produksi yang paling penting karena pengetahuannya. Individu menggunakan keterampilan dan kecerdasannya, karena pada saat yang sama, pengetahuan telah menjadi sumber utama bagi kinerja bisnis. Pandangan berbasis pengetahuan perusahaan menunjukkan bahwa suatu perusahaan harus dipahami sebagai sebuah komunitas sosial yang mengkhususkan diri pada kecepatan dan efisiensi dalam penciptaan dan transfer pengetahuan.

Sejumlah penelitian telah banyak dilakukan untuk membuktikan pandangan bahwa individu secara eksklusif menjadi tempat penyimpanan pengetahuan organisasi (Nahapiet & Ghoshal 1998), dimana pengetahuan tersimpan dalam organisasi dalam bentuk praktek umum dan rutinitas. Pandangan lain oleh (Pasban & Nojedeh 2016) menjelaskan bahwa modal manusia mengacu pada pengetahuan, pendidikan, kompetensi, dan pengalaman. Konsep modal manusia yang tidak hanya modal fisik maupun modal keuangan, namun dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kreativitas, inovasi dan kesehatan individu. Pandangan lain dari (Gonzalez-Rodriguez et al. 2016) menjelaskan modal manusia didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu.

Penjelasan lebih lanjut dari (Ruíz et al. 2016) modal manusia didefinisikan sebagai kompetensi, pengetahuan, atribut sosial, termasuk kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan untuk melakukan kerja. Modal manusia bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan menemukan peluang bisnis, dan pengetahuan

yang berguna membantu organisasional mengidentifikasi dan mendapatkan sumber daya yang bermanfaat, seperti pengetahuan terkait bakat, keterampilan, kemampuan atau akumulasi pengalaman.

Sedangkan konsep dalam *ethical interaction* dikembangkan dari teori pertukaran sosial dalam ilmu sosiologi yang memfokuskan pada penilaian kepentingan rasional dalam hubungan sosial manusia (Blau 1964; Homans 1958; Kelley 1967). Pada dasarnya, teori pertukaran sosial memandang metafora ekonomi untuk hubungan sosial. Prinsip mendasar dari teori pertukaran sosial adalah bahwa manusia dalam situasi sosial memilih perilaku yang memaksimalkan kepentingan mereka dalam berhubungan dengan orang lain dan merupakan hubungan yang menguntungkan.

Pandangan dari Blau (1964) mengusulkan sangat objektif dari teori pertukaran yang menjelaskan kehidupan sosial melalui analisis proses timbal balik dalam pertukaran sosial. Pandangan dari (Homans 1958) bahwa teori pertukaran sosial didasarkan pada anggapan bahwa orang akan berbagi pengetahuan dengan mereka yang mau saling berbagi pengetahuan. Dalam pandangan ini diperkuat oleh (Nakonezny & Denton 2008) bahwa imbalan eksternal untuk berbagi pengetahuan tidak diperlukan, yang diinginkan adalah adalah arah timbal balik untuk dapat saling berbagi pengetahuan. Bahwa teori pertukaran mempertahankan bahwa pertukaran terjadi jika pelaku percaya pertukaran sosial menyediakan mereka dengan utilitas lebih besar dari pilihan orang membangun dan terus melakukan pertukaran sosial atas dasar keuntungan bersama (Zafirovski 2005).

Pandangan dari Coulson et al., (2014) bahwa teori pertukaran sosial berakar pada sosiologi dan antropologi. Pertama, teori pertukaran sosial mendasarkan pada asumsi bahwa individu umumnya rasional dan terlibat dalam perhitungan untung-rugi dalam pertukaran sosial. Asumsi ini mencerminkan perspektif bahwa teori pertukaran sosial sebagian besar sampai pada isu-isu pengambilan keputusan. Kedua, teori pertukaran sosial dibangun di atas asumsi bahwa mereka yang terlibat dalam interaksi yang rasional berusaha memaksimalkan keuntungan atau manfaat yang bisa diperoleh dari situasi tersebut, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar individu. Dalam hal ini, teori pertukaran sosial mengasumsikan pertukaran sosial antara dua atau lebih individu sebagai upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasar. Ketiga, proses pertukaran yang menghasilkan keuntungan atau imbalan bagi individu menyebabkan pola interaksi sosial. Pola-pola interaksi sosial ini tidak hanya melayani kebutuhan individu tetapi juga membatasi individu dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut. Individu mencari hubungan dan interaksi tidak hanya meningkatkan kebutuhan mereka tetapi juga penerima perilaku dari orang lain.

Dalam sudut pandang Monge and Contractor (2003) teori pertukaran sosial menyatakan bahwa orang memiliki kecenderungan untuk menghitung nilai secara keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangi pengorbanan dari penghargaan yang diterima atau membandingkan antara pengorbanan dan keuntungan dari hubungan. Hubungan dinilai positif jika penghargaan lebih besar daripada pengorbanan. Sedangkan hubungan dinilai negatif jika (pengorbanan melebihi penghargaan). Teori pertukaran sosial melangkah lebih jauh dengan

memprediksikan bahwa nilai (*worth*) dari sebuah hubungan akan mempengaruhi hasil akhirnya (*outcome*). Hubungan yang positif biasanya dapat diharapkan untuk bertahan, sedangkan hubungannya yang negatif lebih cepat untuk berakhir.

2.2. Pengembangan Kompetensi

Menurut London and Smither, (1999) organisasi yang berubah adalah organisasi yang menciptakan kebutuhan lingkungan untuk mendukung karyawan belajar secara terus menerus dan mengembangkan diri. Pengembangan diri berarti mencari dan menggunakan umpan balik, pengaturan pengembangan tujuan, terlibat dalam kegiatan pengembangan, dan melakukan evaluasi kemajuan karirnya sendiri. Organisasi dapat mendorong pengembangan diri dengan memberikan umpan balik kinerja yang tidak mengancam, memastikan pilihan perilaku untuk belajar, mendorong umpan balik untuk mencari bermanfaat dan berpartisipasi dalam kegiatan belajar dan yang ditentukan tingkah laku. Menurut (London and Smither, 1999) fokus organisasi pembelajar tidak secara khusus untuk pengembangan karir individu, karena pembelajaran yang berkelanjutan penekanannya lebih pada kapasitas individu.

Menurut Todd and Elizabeth, (2010) kompetensi belajar terus menerus merupakan bagian penting dari pekerjaan yang sukses. Bahwa aspek manajerial pekerjaan berhubungan dengan perlunya kompetensi belajar secara terus menerus. Kompetensi belajar terus menerus memiliki empat dimensi yaitu orientasi pengembangan. Kedua, menjadi kompeten untuk belajar terus menerus dengan melibatkan standar kerja batin. Individu dengan standar kerja batin yang tinggi akan

berusaha untuk melakukan yang terbaik, bahkan akan menerima ketika menghasilkan tingkat kinerja yang lebih rendah. Komponen ketiga kompetensi belajar secara terus menerus adalah bakat stokastik atau kemampuan untuk belajar tentang hal baru dengan mudah. Komponen ini dapat dianggap sebagai kemampuan bawaan inheren seseorang untuk belajar. Komponen keempat dan terakhir kompetensi belajar secara terus menerus adalah objektivitas diri atau kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Ini sangat penting untuk belajar terus menerus, karena memungkinkan individu untuk menyadari bahwa ia memiliki kelemahan yang akan menguntungkan untuk pengembangannya.

Van Velsor, (1998) bahwa kemampuan untuk terus memperoleh keterampilan baru dan mengembangkan secara profesional adalah penting untuk kesuksesan karir. Belajar secara terus-menerus memiliki banyak manfaat dalam jangka pendek, seperti akuisisi pengetahuan, membangun kesadaran diri, dan perubahan perspektif. Sedangkan dalam jangka panjang, seperti pengembangan keterampilan dan perubahan perilaku. Pembelajaran secara terus menerus idealnya akan menyebabkan peningkatan produktivitas dan juga meningkatkan kemampuan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Kualitas merupakan karakteristik pribadi individu, yang membantu seseorang mengenal situasi baru. Kualitas pribadi mendorong reaksi berantai dari perbaikan kualitas dalam suatu organisasi. Kualitas pribadi yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja, hubungan interpersonal yang baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pandangan Jambekar (2005) bahwa konsep kualitas individu dapat dilihat sebagai pemberdayaan pribadi, dengan melakukan

perbaikan di beberapa aspek kualitas pribadi, dan kemudian menghubungkan pada organisasi yang lebih besar dengan berefleksi pengalaman seseorang.

Pandangan yang menjadi perhatian bagi praktisi manajemen sumber daya manusia adalah bahwa ketika perusahaan memiliki sekumpulan sumber daya yang berharga, langka, sulit ditiru, dan *nonsubstitut*, mereka bisa menerapkan dan menciptakan nilai strategis yang tidak mudah diduplikasi oleh perusahaan pesaing (Wernerfelt 1984; Barney 1991; Ferreira et al. 2010). Kemudian diutarakan oleh Roxas and Chadee (2011) dengan menerapkan VRIO (*value, rarity, inimitability and organisation of firm resources*) merupakan sumber daya perusahaan yang bernilai, langka, tidak mudah ditiru dan tidak mudah diganti, merupakan kerangka kerja yang berpandangan dengan berbasis sumber daya perusahaan.

Kinerja yang unggul adalah fungsi dari sumber daya yang berharga, langka, sulit ditiru dan sulit digantikan untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan (Iqbal et al. 2013) membuktikan bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Kompetensi dalam penelitian Iqbal (2013) membuktikan perannya dalam meningkatkan kinerja.

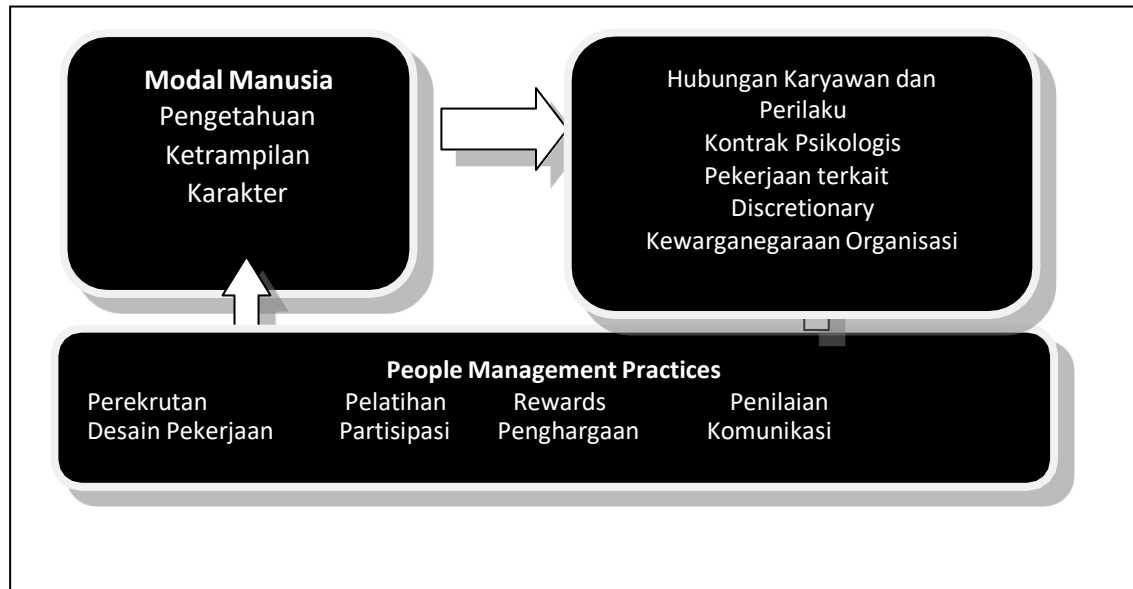
Kemampuan sebagai peran kunci dari manajemen strategis dalam upaya adaptasi dengan tepat, mengintegrasikan, dan mengkonfigurasi ulang keterampilan internal dan eksternal organisasi (Teece and Shuen 1997; Ambrosini et al. 2009). Kecenderungan untuk menggunakan pendekatan berbasis kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian, dan pengembangan pekerja telah mengalami perkembangan yang menjadi perhatian besar bagi praktisi sumberdaya manusia.

Sebagaimana (Ennis 2008) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan perilaku, dan karakteristik pribadi untuk keberhasilan tugas-tugas pekerjaan penting, fungsi tertentu, atau perannya pada posisi tertentu.

Kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, karakteristik pribadi dan perilaku, keyakinan, motif, dan nilai-nilai (Pagon et al. 2008). Sehingga kompetensi dapat disimpulkan sebagai kemampuan secara komprehensif terkait dengan kemampuan dalam menerapkan pengetahuan, ketrampilan, kepribadian, perilaku, kepercayaan, *motive* ataupun penerapan atas nilai-nilai yang berguna bagi kemajuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia yang berujung pada peningkatan kualitas kerja karyawan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi titik awal yang harus menjadi fokus perhatian para praktisi manajemen sumber daya manusia dan kalangan pebisnis. Berikut adalah

Gambar 2.1
A Model of The Basic Strategic HRM Components (Wright et al. 2001)
Komponen Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia



Berkaitan dengan Kompetensi, sebuah studi yang dilakukan oleh Asosiasi Manajemen di Amerika pada awal tahun 1980 didasarkan pada konsep perilaku dan kinerja, dengan kompetensi dalam jabatan yang didefinisikan sebagai " karakteristik dasar individu yang merupakan penyebab terhadap kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan (Bolden and Gosling 2006). Kondisi ini berlaku umum bahwa perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia dalam praktek manajemen mereka (Pablos and Lytras 2008). Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kapasitas yang lebih tinggi untuk menarik dan menahan karyawan yang berkualitas dan termotivasi untuk kinerja yang lebih baik, dan juga bermanfaat apabila memiliki karyawan yang memadai dan berkualitas tinggi.

Menurut (Kahwaji 2010) kualitas personal diukur dari atribusi personal yang positif seperti; memiliki harga diri yang tinggi, memiliki kemampuan untuk menangani tanggung jawab, mengadopsi prosedur sistem, memiliki disiplin diri, bekerja keras, pelaksanaan praktis, mempertahankan ketulusan dan kejujuran, menerima kritik konstruktif, dan memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Kedua memilih *human relation* yang baik seperti; hormat terhadap orang lain, memiliki sifat optimis, menjaga hubungan baik, memiliki keterampilan mendengarkan, menarik perhatian orang untuk sopan, jujur dan evaluasi, memuji bila diperlukan, mengontrol emosi, mengakui kesalahan, memiliki empati melihat orang lain, menghormati komitmen dan janji-janji, membantu orang lain, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kehidupan yang seimbang. Ketiga adalah memahami pekerjaan seperti; pekerjaan bebas dari kesalahan, memiliki pengetahuan penuh dari pekerjaan, memprediksi masalah dan mencegah, inisiatif untuk meningkatkan kerja, melakukan tugas dengan prioritas, mengambil keputusan yang cepat dan akurat berdasarkan kesadaran penuh dan fakta-fakta, memiliki keterampilan kerja tim dan memiliki kreativitas dan inovasi.

2.3. Kesesuaian Nilai Organisasi

Pandangan dari Kristof (1996) menggambarkan konseptualisasi Person-Organisation Fit sebagai hubungan antara karakteristik dasar organisasi dan individu. Karakteristik untuk organisasi meliputi budaya, iklim, nilai, tujuan, dan norma. Sedangkan karakteristik individu meliputi nilai, tujuan, kepribadian, dan

sikap. Jika terdapat kesamaan antara suatu organisasi dan karakteristik individu terjadi, maka akan ada suatu kesepakatan. Individu dalam organisasi pada dasarnya berpendapat bahwa orang tertarik dan akan memilih organisasi yang cocok dengan nilai-nilai yang mereka anut, dan cenderung meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengan kepribadian mereka (Stephen, P. R. & Timothy 2014).

Person-organization fit merupakan kesesuaian antara nilai yang ada dalam individu dengan organisasi. Persepsi kesesuaian ini terkait dengan ketrampilan karyawan, nilai baru atau persepsi terhadap nilai unik, kemampuan, serta tuntutan individu terhadap organisasi atau sebaliknya. Orang terus akan berada dalam organisasi yang memiliki kesesuaian nilai atau cenderung meninggalkan organisasi yang tidak sejalan dengan individu yang bersangkutan (Choi et al. 2017).

Konsep fit diidentifikasi dengan membandingkan aspek internal orang, seperti nilai, kepribadian, tujuan, dan kemampuan untuk mengkaitkan dengan aspek eksternal seperti pada nilai, kepribadian, tujuan, dan supervisor atau mandor (Kristof-brown et al. 2005). Yang pada intinya kesesuaian antara karyawan dan organisasi adalah keinginan dari kedua belah pihak untuk saling dapat menghasilkan yang mengarah pada hal yang positif. Dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja, kewarganegaraan organisasional, komitmen organisasi dan menurunnya tingkat perputaran karyawan. Organisasi berusaha keras untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawannya dengan tingkat kompetensi terbaiknya. Demikian juga, karyawan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi (Astakhova 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Lau et al. (2017) mendukung pandangan bahwa iklim kerja etik akan mendorong komitmen karyawan yang lebih meningkat dan juga mendorong perilaku proaktif dalam meningkatkan kinerja. Komitmen yang tepat, terutama pada dimensi keterikatan yang kuat terhadap organisasi lebih mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Singkatnya, komitmen yang tepat adalah yang paling kuat komitmen membangun kinerja layanan.

2.4. Etika Kerja Islami

Studi etos kerja selalu menarik banyak peneliti dari negara maju secara dalam bidang yang berbeda selama beberapa dekade terakhir. Konsep etika kerja diadopsi dari pandangan Weber's (1958) yang pertama kali membuka pandangan baru tentang etika protestan sebagai evolusi dan pengembangan. Kajian Weber's menjelaskan hubungan kausatif antara etika Protestan dan perkembangan kapitalisme di barat. Kemudian (McClelland 1961) memperluas teori Weber dalam studinya pada ilmu psikologi dan mencoba memberikan klarifikasi pada psikologis sosial melalui hubungan Protestanisme dan kapitalisme. McClelland menghubungkan secara mendalam konsep etika kerja Protestan dengan konsep kebutuhan prestasi kerja.

Etos kerja disebut sebagai wilayah budaya dalam bekerja yang memasukkan unsur keyakinan dan nilai kerja, sejalan dengan aturan kerja pada umumnya yang berlaku di masyarakat (Chanzanagh & Nejat 2010). Etika kerja sebagai bidang interdisipliner memiliki literatur yang kaya dari pandangan filsafat, sosiologi (sosiologi) pengembangan, sosiologi agama, dan sosiologi kerja. Etika kerja juga

dikaji dari ilmu manajemen baik secara teori maupun empiris, dengan banyaknya penelitian yang berkontribusi pada literatur etika kerja yang ada. Para peneliti mengkaji etika kerja dengan berbagai pandangan yang berbeda seperti etika kerja protestan, etika kerja Islami, etika kerja Konfusius, etika kerja Australia. Namun pada dasarnya, semua definisi mendasarkan dari perspektif agama atau dari etika kerja Protestan. Artinya etika kerja Islam atau etika kerja Konfusius, yang memiliki orientasi budaya timur dan lokal, telah mendapat pengaruh etika kerja Protestan dari perspektif Weber (1958).

Dalam etika kerja Protestan, digambarkan bahwa etika kerja harus berorientasi pada ibadah yang menekankan pada religiusitas, dan dalam hal lainnya etika kerja Protestan juga mendefinisikan individu Protestan dengan karakteristik sebagai pekerja keras dan memiliki pandangan negatif terhadap waktu luang dan rekreasi. Etika kerja Protestan menggambarkan kerja yang etik mengarah pada kemandirian serta mengarah pada perilaku atau moral yang baik, Berbagai agama menggambarkan etika kerja dengan cara yang berbeda, seperti istilah Sholeh dalam Islam memiliki arti yang berbeda dengan gambaran orang baik dalam agama Protestan atau Yahudi (Chanzanagh & Akbarnejad 2011).

Studi dalam konsep etika kerja seharusnya tidak membawa kita untuk meninggalkan penerapan konsep ini dalam budaya. Etika kerja sebagai "konsep inter kognitif" harus dipelajari dari setting budaya berdasarkan kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan etika kerja Islami atau etos kerja non-Protestan lainnya (Chanzanagh & Akbarnejad 2011). Pandangan Yousep (2001) menunjukkan etika kerja Islami dan etika kerja Protestan secara umum keduanya

memiliki sejumlah kesamaan yakni keduanya sama-sama menekankan pada kerja keras, komitmen, dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, menghindari menumpuk kekayaan, meningkatkan kerjasama, dan meningkatkan daya saing, serta menghindari sesuatu yang tidak etis di tempat kerja.

Pandangan (Rokhman 2010) mendefinisikan etika kerja islami yang dikembangkan dari penelitian Ali (1992) dengan menekankan pada pandangan yang tidak menyukai kemalasan, dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan, bekerja secara adil, kemurahan hati di tempat kerja. Sedangkan (Hayati & Caniago 2012b) menjelaskan Etika kerja Islam (IWE) merupakan harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja, yang meliputi usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Intinya, etika kerja Islam mengarah pada hubungan seorang individu dengan Allah karena kedekatannya, dengan sikap dan perilaku yang cenderung konsisten dengan peraturan dan ketentuan agama (Rahman et al 2006).

Berbagai penelitian menjelaskan bahwa nilai yang berlaku dimasyarakat berpengaruh terhadap etika kerja. Hasil penelitian mengkonfirmasi hubungan antara pandangan konservatisme dan etika kerja. Bahwa masyarakat yang memiliki pandangan konservatif memiliki kecenderungan tradisional pada budaya, ekonomi, dan agama yang berbeda sehingga memiliki pandangan yang berbeda juga terhadap etos kerja. Pengaruh secara simultan nilai-nilai masyarakat terhadap etos kerja menunjukkan bahwa nilai-nilai agama dan nilai ekonomi konservatif memiliki pengaruh terbesar dalam membangun etos kerja masyarakat.

Penelitian yang dilakukan (Schaltegger & Torgler 2010) etika kerja protestan mendorong karyawan semakin meningkatkan semangat belajar, lebih kerja keras, peningkatan pendapatan atau nilai-nilai terkait ekonomi, meningkatnya religiusitas dengan semakin giat dalam bekerja dan juga meningkatkan komitmen kerja.

2.5. Kinerja Dosen

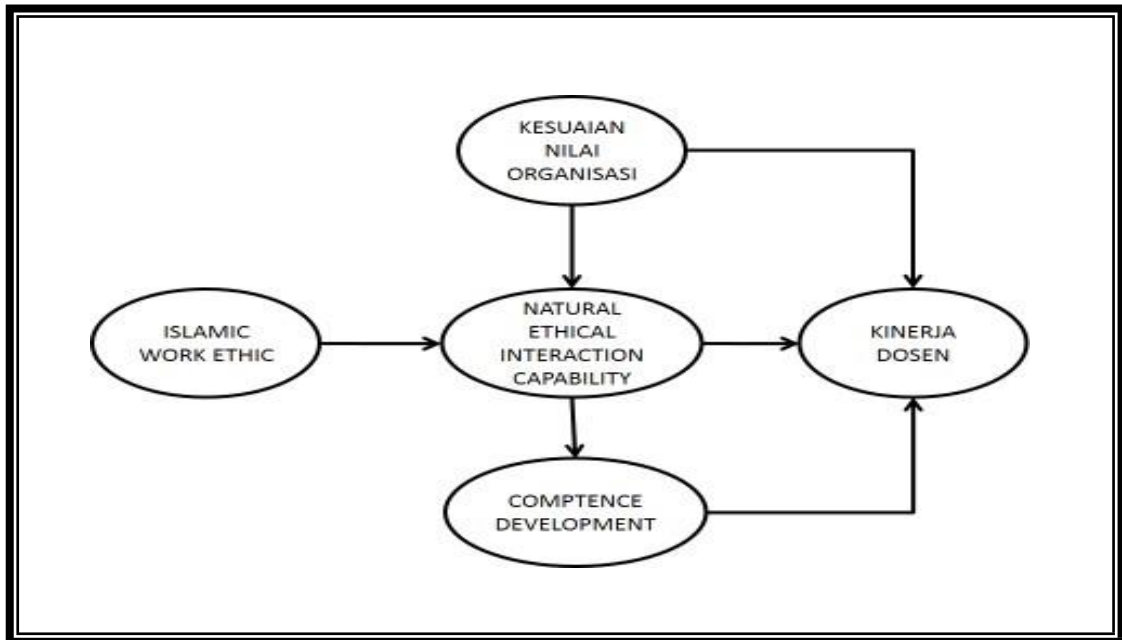
Menurut Katz and Kahn (1978) banyak studi tentang kinerja pada teori organisasi, yang membagi kinerja dalam perilaku intra peran (in-role behavior) dan perilaku ekstra peran (extra-role behavior). Sejalan dengan pandangan tersebut Van and LePine (1998) menjelaskan bahwa perilaku intra peran menunjukkan perilaku yang selaras dengan peraturan organisasi atau peraturan resmi dan dapat menjadi dasar evaluasi untuk kinerja, sedangkan perilaku ekstra peran menentukan bahwa perilaku tidak diperlukan oleh organisasi atau peraturan resmi, namun berpengaruh secara positif dan diskresioner.

Penelitian Smeenk et al., (2009) ukuran tentang kualitas kinerja dosen dengan menggunakan dua ukuran, pertama, meminta responden menilai kualitas kinerja rekan kerja mereka secara keseluruhan. Kedua, kinerja sebenarnya diukur dengan menunjukkan berapa banyak artikel yang telah dipublikasikan dalam jurnal akreditasi dan non akreditasi, berapa volume karya diedit dan telah diterbitkan, berapa banyak buku teks atau buku-buku lain yang telah disebarluaskan, jumlah laporan penelitian yang telah disebarluaskan secara internal atau eksternal, dan jumlah presentasi di konferensi dan lokakarya dalam 3 tahun terakhir.

Kinerja diukur dari perilaku intra peran kinerja berkaitan dengan perilaku diarahkan tugas yang ditentukan, pekerjaan, dan tanggung jawab yang secara resmi didokumentasikan dalam deskripsi pekerjaan. Sedangkan kinerja ekstra-peran merupakan perilaku kerja inovatif seperti mendorong, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide kreatif dalam bekerja (Hu et al. 2016).

Model perilaku kerja secara umum akan membantu pengembangan instrumen yang dirancang untuk mengukur dan memprediksi kinerja. Misalnya, pengetahuan tentang dimensi yang berbeda dari kinerja, memberikan wawasan dalam mengukur kinerja tertentu menggambarkan semua atau hanya beberapa aspek dari perilaku karyawan yang relevan dengan kinerja (Lau et al. 2017). Upaya untuk mengembangkan teori umum kinerja sebagian besar terbatas pada kajian teoritis mengenai sifat dasar dari perilaku karyawan di tempat kerja. Perkembangan model perilaku kerja secara umum akan membantu untuk menjawab pertanyaan cara karyawan berperilaku di tempat kerja dan akan memberikan informasi penting terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang perilaku karyawan terkait dengan kinerja kerja, dan cara seharusnya kinerja diukur dan menjelaskan tentang memprediksi kinerja.

Gambar 2.2. Model Empiris Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H1 : Semakin meningkat etika kerja islami akan semakin meningkatkan natural ethical interaction capability
- H2 : Semakin meningkat natural ethical interaction capability akan semakin meningkatkan kinerja dosen
- H3 : Semakin meningkat natural ethical interaction capability akan semakin mendorong pengembangan kompetensi
- H4 : Semakin tinggi kesesuaian terhadap nilai organisasi akan semakin meningkatkan natural ethical interaction capability
- H5 : Semakin tinggi pengembangan kompetensi akan semakin meningkat juga kinerja dosen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam kategori penelitian *explanatory* dengan menggunakan *mix analysis*. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan analisis tambahan berupa wawancara mendalam (*indepth interview*) untuk mengeksplorasi temuan penelitian. Analisis tambahan dilakukan untuk memberikan penjelasan secara mendalam dari hasil uji hipotesis baik yang diterima maupun yang tidak diterima secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dosen pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Surakarta. Sampel dilakukan pada perguruan tinggi seperti IAIN Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Universitas Islam Batik Surakarta, Institut Islam Mambaul Ulum Surakarta, Universitas Nahdhatululama Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan, Universitas Slamet Riyadi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri, Universitas Sahid dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiah.

3.2. Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah populasi secara pasti, sehingga jumlah sampel didasarkan pada sampel minimum yang disyaratkan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menunjukkan beberapa anggota melalui proses seleksi dari populasi (Sekaran, 2003). Jumlah sampel adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam sampel. Semakin besar sampel maka semakin besar kemungkinan untuk membuat keputusan secara tepat dalam menolak hipotesis.

Karena alat analisis yang digunakan dengan SEM untuk menentukan sampel dengan model estimasi menggunakan Maximum Likelihood (ML) minimum diperlukan sampel 100, karena ketika sampel dinaikkan menjadi diatas 100, metode ML meningkat sensitivitasnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Namun jika sampel ditingkatkan menjadi besar antara (400-500), maka model menghasilkan perbedaan secara signifikan sehingga ukuran Goodness of fit menjadi jelek. Jadi dalam penelitian ini direkomendasikan bahwa ukuran sampel yang ideal adalah antara 100 sampai 200 harus digunakan untuk metode estimasi ML (Ghozali, 2011). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *nonprobability sampling*, dimana setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel dalam penelitian (Sekaran, 2003) sampel dipilih menurut pertimbangan pribadi peneliti, bahwa sampel bisa dipilih untuk mewakili populasi.

3.3. Pengukuran Variabel

Kinerja Dosen (Smeenk et al. 2009a) diukur dari memiliki kinerja pengajaran, memiliki kinerja penelitian, memiliki kinerja publikasi, memiliki kinerja keterlibatan dalam pengabdian masyarakat, memiliki kinerja dari unsur-unsur penunjang. Penelitian ini menggunakan sepuluh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

Kesesuaian Nilai Dengan Organisasi (Choi et al. 2017; Kristof 1996) diukur dari memiliki orientasi pekerjaan selaras dengan standar kualitas yang ditentukan Perguruan Tinggi (seperti kualitas pengajaran, kualitas bimbingan, kualitas Perwalian dsb), memiliki toleransi yang tinggi terhadap hal-hal ketidaknyamanan

yang terjadi pada Perguruan Tinggi, selalu bekerja dengan kreativitas yang tinggi (seperti melakukan pengajaran dengan metode yang kreatif, membuat karya ilmiah yang berbobot, melakukan penelitian secara unggul, melakukan pengabdian masyarakat yang terukur outputnya dsb), mampu membangun hubungan interpersonal dengan Dosen, dengan pimpinan atau dengan mahasiswa. **Penelitian ini menggunakan sepuluh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.**

Islamic Work Ethic (Hadisi 2014; Chanzanagh & Akbarnejad 2011; Chanzanagh & Nejat 2010) diukur dari bekerja sebagai dosen tidak hanya sekedar mencari penghasilan, namun dapat memberikan manfaat besar bagi orang lain/masyarakat/lembaga, Niat dalam bekerja adalah semata-mata untuk ibadah, dalam bekerja menjunjung prinsip-prinsip moral (sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah), mematuhi standar etik professional dosen, dalam bekerja menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan sepuluh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

Competence Development (García-almeida et al. 2016) diukur dengan memiliki inisiatif pada berbagai program untuk mengembangkan lembaga, memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan kualitas diri, memiliki motivasi yang kuat untuk belajar secara berkelanjutan, memiliki kemampuan dalam beradaptasi berbagai situasi yang baru, memiliki komitmen menjunjung tinggi etika akademi. Penelitian ini menggunakan sepuluh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

Natural Ethic Interaction Capability Karpen et al. (2015) diukur dari terus melakukan knowledge acquisition secara memadai untuk menghasilkan output yang bermanfaat mengembangkan organisasi, mendorong berbagi informasi yang dibutuhkan dalam mengembangkan organisasi, tidak melakukan tindakan intimidasi, eksploitatif dan melakukan penipuan yang meresahkan civitas akademik, terus berkreasi membangun hubungan yang baik dengan civitas akademik untuk mencapai tujuan organisasi, membangun interaksi yang saling menghasilkan keuntungan dan saling memberi manfaat. **Penelitian ini menggunakan sepuluh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.**

3.4. Jenis Data, Metode Pengumpulan Data, dan Skala Pengukuran

3.4.1. Data Penelitian

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner merupakan jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti distribusikan. Selain dari kuesioner data primer dapat diperoleh dari observasi lapangan. Observasi lapangan merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati langsung ke obyek penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dicatat dari pihak lain, merupakan fenomena lapangan yang digunakan sebagai data pendukung penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dosen di 10 kampus besar di Surakarta.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan secara cross section. Dalam melakukan survey, digunakan pendekatan secara personal dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan dan dikumpulkan langsung dari responden. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen kuesioner terstruktur yang dirancang dengan pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner tertutup untuk menginvestigasi hubungan antar masing-masing variabel yang akan diuji sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian. Peneliti akan melakukan *pre-test* kepada 30 responden untuk menyaring berbagai item pertanyaan yang akan digunakan dalam kuesioner dan melakukan identifikasi item pertanyaan agar pertanyaan yang sulit dipahami oleh responden dapat diketahui dan dilakukan perbaikan. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala 1-7 untuk mendapatkan data interval. Kemudian responden diminta untuk mengisi pertanyaan tersebut sesuai dengan pemahaman responden, dengan memberikan nilai pada tabel yang telah disediakan.

3.4.3. Skala Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala interval yaitu dengan bipolar adjective, yang merupakan penyempurnaan dari semantic scala dengan harapan agar responden yang dihasilkan dapat merupakan *intervally scaled data* (Ferdinand 2014). Pemberian score pada setiap pertanyaan tertutup dengan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) dan sangat Setuju (ST).

3.5. Analisis Construct Reliability Dan Variance Extract

3.5.1. Analisis Construct Reliability

Reliabilitas sebagai alat yang digunakan mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner disebut handal jika jawaban yang mengisi kuesioner atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika pengukuran construct reliability menggunakan cronbach alpha sebagai ukuran reliabilitas, kenyataannya pengukuran menggunakan cronbach alpha memberikan reliabilitas yang lebih rendah (under estimate) dibandingkan dengan construct reliability. Sehingga dalam penelitian ini digunakan construct reliability yang besarnya nilai construct reliability (CR) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut;

$$\text{Construct Reliability } y = \frac{(\sum \text{Std.Loading})^2}{(\sum \text{StdLoading})^2 + \epsilon . j}$$

Jika nilai construct reliability adalah 0,70 atau bahkan lebih, maka dapat dikatakan bahwa hasil reliabilitas adalah baik, namun jika nilai reliabilitas berkisar antara 0,60 - 0,70 maka reliabilitas dapat diterima namun dengan syarat jika validitas indikator model baik.

3.5.2. Variance Extracted

Ringkasan convergen indikator yang disajikan dalam penelitian ini berupa analisis faktor konfirmatori, indikator suatu set konstruk laten atau prosentase rata-

rata nilai Variance Extracted (AVE) antar item. Perhitungan AVE dilakukan dengan menghitung nilai standardized loading sebagai berikut:

$$Variance\ Extract = \frac{\sum Std.Loading^2}{\sum Std.Loading^2 + \epsilon . j}$$

Standardized factor loading ditunjukkan dengan symbol λ , sedangkan i menunjukkan jumlah item atau indikator. Jadi untuk n item, AVE merupakan rasio antara total kuadrat standardized factor loading (squared multiple correlation) dengan total kuadrat standardized loading ditambah total varians dari error. Convergent yang baik ditunjukkan dengan besaran nilai AVE sebesar 0,50 atau lebih.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Persamaan Struktural dengan software Amos

Pengujian dengan menggunakan SEM meliputi pengujian model struktural dan juga pengujian model pengukuran. Model structural menjelaskan terkait dengan kekuatan estimasi antar variable laten atau konstruk. Sedangkan model pengukuran menjelaskan variabel manifest atau observed variable merepresentasikan variable laten untuk diukur. Pengujian didalam SEM menurut (Ghozali 2011) meliputi tujuh langkah permodelan yaitu:

a. Pengembangan Model Teoritis

Model persamaan struktural mendasarkan pada suatu hubungan kausalitas yang menjelaskan perubahan variabel akan mengakibatkan perubahan pada variabel lainnya. Justifikasi (pembenaran) yang logis secara teoritis menjadi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Deskripsi Umum Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini merupakan para Dosen di IAIN Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Universitas Islam Batik Surakarta, Institut Islam Mambaul Ulum Surakarta, Universitas Nahdhatululama Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan, Universitas Slamet Riyadi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri, Universitas Sahid dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiah. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sendiri oleh peneliti di bantu dengan beberapa tenaga lapangan (*enumerator*) yang merupakan mahasiswa FEBI IAIN Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 245 kuesioner pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2017. Setelah dilakukan pendataan terakhir ternyata dari 245 kuesioner yang didistribusikan oleh peneliti, kuesioner yang kembali sebanyak 210 kuesioner, dan terdapat 5 kuesioner dinyatakan tidak memenuhi syarat. Sehingga kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 205 kuesioner yang layak digunakan dalam pengolahan serta analisis data.

4.1.2. Uji Non Response Bias

Dalam penelitian ini uji non response bias untuk melihat karakteristik responden yang mengembalikan kuesioner apakah sudah sesuai dengan prediksi

waktu yang telah ditentukan (tepat waktu) dengan responden yang mengisi kuesioner dengan prediksi melebihi ketentuan waktu yang ditentukan apakah terdapat perbedaan atau tidak. Karena jika terjadi perbedaan hasil akan mempengaruhi pada hasil analisis data terutama jika response rendah. Untuk melakukan uji non response bias akan dilakukan dengan Independent Samples Test dengan melihat rata-rata jawaban dari responden yang telah menyelesaikan kuesioner tepat waktu dengan responden yang menyelesaikan kuesioner dengan waktu lebih dari yang ditentukan/disepakati.

Tabel. 4.1 Pengujian Non Response Bias

	Pengumpulan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Rata2IWE	tepat waktu	192	6,0326	,88578	,06393
	tidak tepat waktu	13	5,9615	,57596	,15974
Rata2KN	tepat waktu	192	5,7927	,56841	,04102
	tidak tepat waktu	13	5,9846	,38697	,10733
Rata2EI	tepat waktu	192	5,3604	,64434	,04650
	tidak tepat waktu	13	5,9231	,45121	,12514
Rata2PK	tepat waktu	192	5,6865	,75351	,05438
	tidak tepat waktu	13	5,6769	,44376	,12308
Rata2KD	tepat waktu	192	5,7107	,71479	,05159
	tidak tepat waktu	13	5,3308	,45164	,12526

Data Diolah Tahun 2017

Tabel. 4.2 Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Rata2I WE	Equal variances assumed	3,823	,052	,285	203	,776	,07101	,24948	-,42090	,56292
	Equal variances not assumed			,413	16,125	,685	,07101	,17206	-,29350	,43553
Rata2K N	Equal variances assumed	1,448	,230	-1,197	203	,233	-,19191	,16029	-,50796	,12415
	Equal variances not assumed			-1,670	15,741	,115	-,19191	,11490	-,43581	,05199
Rata2EI	Equal variances assumed	,960	,328	-3,094	203	,002	-,56266	,18186	-,92123	-,20409
	Equal variances not assumed			-4,215	15,524	,001	-,56266	,13350	-,84638	-,27894
Rata2P K	Equal variances assumed	3,170	,076	,045	203	,964	,00954	,21173	-,40795	,42702
	Equal variances not assumed			,071	17,102	,944	,00954	,13456	-,27422	,29329
Rata2K D	Equal variances assumed	3,171	,076	1,888	203	,060	,37991	,20118	-,01676	,77657
	Equal variances not assumed			2,804	16,386	,013	,37991	,13547	,09328	,66654

Dalam tabel 4.1. dan table 4.2 jawaban responden pada variabel Ethical Interaction menunjukkan bahwa kuesioner yang dikembalikan tepat waktu oleh responden memiliki rata-rata sebesar 5,36 dengan nilai standar deviasi sebesar

0,644. Nilai kuesioner yang dikembalikan tidak tepat waktu oleh responden memiliki nilai rata-rata 5,923 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,451. Dilihat dari nilai uji F dan probabilitas nilai uji t dapat diketahui hasilnya apakah berbeda antara responden yang menyelesaikan kuesioner tepat waktu dan responden yang menyelesaikan kuesioner tidak tepat waktu. Dengan uji F nilainya 0,960, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,328 lebih besar daripada 0,05, maka menjelaskan bahwa jawaban responden yang diisi secara tepat waktu dan yang diisi dengan tidak tepat waktu tidak menunjukkan perbedaan/tidak ada bias.

Dalam tabel 4.1 dan table 4.2. jawaban responden pada variabel Islamic Work Ethics menunjukkan bahwa kuesioner yang dikembalikan tepat waktu oleh responden memiliki rata-rata sebesar 6,032 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,8857. Nilai kuesioner yang dikembalikan tidak tepat waktu oleh responden memiliki nilai rata-rata 5,9615 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,5759. Dilihat dari nilai uji F dan probabilitas nilai uji t dapat diketahui hasilnya apakah berbeda antara responden yang menyelesaikan kuesioner tepat waktu dan responden yang menyelesaikan kuesioner tidak tepat waktu. Dengan uji F nilainya 3,823, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,052 lebih besar daripada 0,05, maka menjelaskan bahwa jawaban responden yang diisi secara tepat waktu dan yang diisi dengan tidak tepat waktu tidak menunjukkan perbedaan/tidak ada bias.

Dalam tabel tabel 4.1 dan table 4.2 jawaban responden pada variabel Kesesuaian Nilai dengan Organisasi menunjukkan bahwa kuesioner yang dikembalikan tepat waktu oleh responden memiliki rata-rata sebesar 5,79 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,568. Nilai kuesioner yang dikembalikan tidak tepat

waktu oleh responden memiliki nilai rata-rata 5,98 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,3869. Dilihat dari nilai uji F dan probabilitas nilai uji t dapat diketahui hasilnya apakah berbeda antara responden yang menyelesaikan kuesioner tepat waktu dan responden yang menyelesaikan kuesioner tidak tepat waktu. Dengan uji F nilainya 1,448, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,230 lebih besar daripada 0,05, maka menjelaskan bahwa jawaban responden yang diisi secara tepat waktu dan yang diisi dengan tidak tepat waktu tidak menunjukkan perbedaan/tidak ada bias.

Dalam tabel 4.1 dan table 4.2 jawaban responden pada variable Pengembangan Kompetensi menunjukkan bahwa kuesioner yang dikembalikan tepat waktu oleh responden memiliki rata-rata sebesar 5,6865 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,753. Nilai kuesioner yang dikembalikan tidak tepat waktu oleh responden memiliki nilai rata-rata 5,6769 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,443. Dilihat dari nilai uji F dan probabilitas nilai uji t dapat diketahui hasilnya apakah berbeda antara responden yang menyelesaikan kuesioner tepat waktu dan responden yang menyelesaikan kuesioner tidak tepat waktu. Dengan uji F nilainya 3,170, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,076 lebih besar daripada 0,05, maka menjelaskan bahwa jawaban responden yang diisi secara tepat waktu dan yang diisi dengan tidak tepat waktu tidak menunjukkan perbedaan/tidak ada bias.

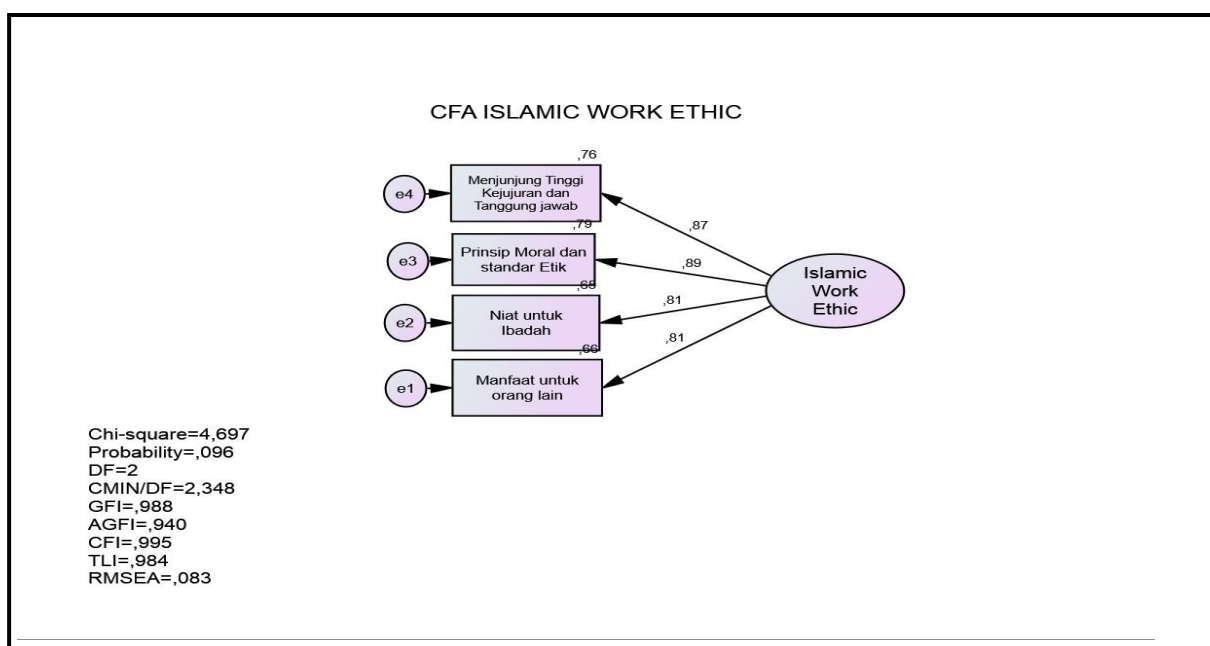
Dalam tabel tabel 4.1 dan table 4.2 jawaban responden pada variabel Kinerja Dosen menunjukkan bahwa kuesioner yang dikembalikan tepat waktu oleh responden memiliki rata-rata sebesar 5,710 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,7147. Nilai kuesioner yang dikembalikan tidak tepat waktu oleh responden

memiliki nilai rata-rata 5,3308 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,45164. Dilihat dari nilai uji F dan probabilitas nilai uji t dapat diketahui hasilnya apakah berbeda antara responden yang menyelesaikan kuesioner tepat waktu dan responden yang menyelesaikan kuesioner tidak tepat waktu. Dengan uji F nilainya 3,171, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,076 lebih besar daripada 0,05, maka menjelaskan bahwa jawaban responden yang diisi secara tepat waktu dan yang diisi dengan tidak tepat waktu tidak menunjukkan perbedaan/tidak ada bias.

4.1.3. Analisis Faktor Konfirmatory Islamic Work Ethic

Hasil uji validitas variabel Islamic work ethic bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument variabel digunakan dalam penelitian apa yang dapat diukur. Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori variabel Islamic work ethic dapat dilihat pada Gambar 4.5. dibawah ini.

Gambar 4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Konstruk Islamic Work Ethic



Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Hasil analisis faktor konfirmatori memperlihatkan nilai *loading factor* dari indikator memberikan manfaat terhadap orang lain (IWE1), bekerja dengan niat untuk beribadah (IWE2), memiliki prinsip moral dan standar etik (IWE3), menjunjung tinggi kejujuran dan memiliki tanggung jawab (IWE4), yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,6, yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Nilai validitas konstruk yang tinggi juga menunjukkan nilai *convergent validity* yang tinggi. Terlihat pula bahwa indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai Chi-square adalah 4.697 dengan probabilitas 0,096 yang berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasi, dan indeks kebaikan model yang lainnya juga menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.3 Hasil Construct Reliability dan Variance Extract Islamic Work Ethics

Indikator	Loading Factor	(Loading Factor) ²	1-(Loading Factor) ²
IWE1	0.81	0.656	0.344
IWE2	0.81	0.656	0.344
IWE3	0.89	0.792	0.208
IWE4	0.87	0.756	0.244
$\Sigma\lambda$	3.380		
$\Sigma\varepsilon$			1.140
$(\Sigma\lambda)^2$	11.424		
$(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\varepsilon$		12.564	
Construct Reliability		0.730	
$(\Sigma\lambda^2)$		2.860	
$(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\varepsilon$		4.000	
Variance Extract		0.715	

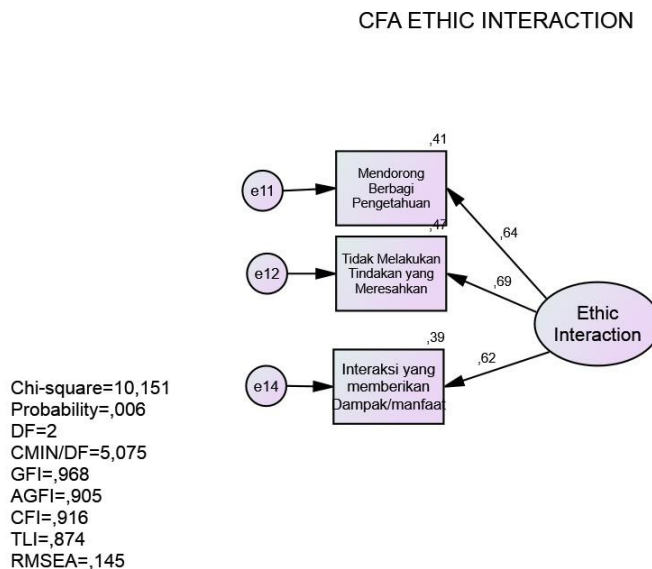
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Perhitungan *construk reliability* dan *average variance extract* yang terlihat pada Tabel 4.28 dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk Islamic Work Ethics memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construk reliability* lebih dari 0,6, nilai *average variance extract* lebih dari 0,4.

4.1.4. Analisis Faktor Konfirmatori Natural Ethic Interaction

Hasil uji validitas variabel natural ethic interaction bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument variabel digunakan dalam penelitian apa yang dapat diukur. Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori variabel natural ethic interaction dapat dilihat pada Gambar 4.2. dibawah ini.

Gambar 4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi Natural Ethic Interaction Capability



Hasil analisis faktor konfirmatori memperlihatkan nilai *loading factor* dari indikator melakukan knowledge acquisition (EI1), mendorong berbagi pengetahuan

(EI2), tidak melakukan tindakan yang meresahkan (EI3), membangun hubungan baik (EI4) Interaksi yang memberikan dampak (EI5), yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,6, yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Nilai validitas konstruk yang tinggi juga menunjukkan nilai *convergent validity* yang tinggi. Terlihat pula bahwa indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai Chi-square adalah 4.697 dengan probabilitas 0,096 yang berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasi, dan indeks kebaikan model yang lainnya juga menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.4 Hasil Construct Reliability dan Variance Extract Natural Ethic Interaction Capability

Indikator	Loading Factor	(Loading Factor) ²	1-(Loading Factor) ²
EI2	0.64	0.409	0.591
EI3	0.69	0.476	0.524
EI4	0.62	0.384	0.616
$\Sigma\lambda$	1.950		
$\Sigma\varepsilon$			1.731
$(\Sigma\lambda)^2$	3.803		
$(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\varepsilon$		5.534	
Construct Reliability		0.687	
$(\Sigma\lambda^2)$		1.269	
$(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\varepsilon$		3.000	
Variance Extract		0.423	

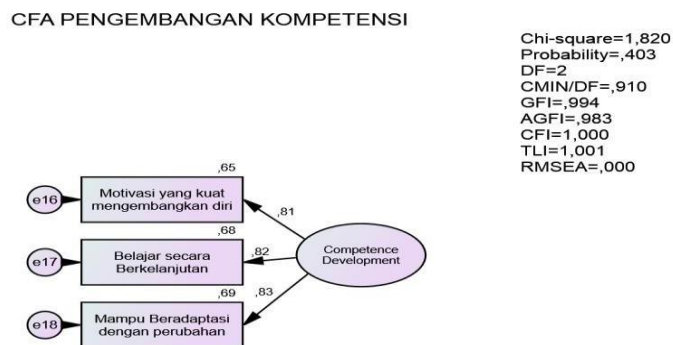
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Perhitungan *konstruk reliability* dan *average variance extract* yang terlihat pada Tabel 4.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk derajat kebutuhan afiliasi memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *konstruk reliability* lebih dari 0,6, nilai *average variance extract* lebih dari 0,4.

4.1.5. Analisis Faktor Konfirmatori Pengembangan Kompetensi

Hasil uji validitas variabel pengembangan kompetensi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument variabel digunakan dalam penelitian apa yang dapat diukur. Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori variabel pengembangan kompetensi dapat dilihat pada Gambar 4.3. dibawah ini.

Gambar 4.3. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Konstruk Competence Development



Hasil analisis faktor konfirmatori memperlihatkan nilai *loading factor* dari indikator mengembangkan lembaga (PK1), motivasi yang kuat mengembangkan diri (PK2), belajar secara berkelanjutan (PK3), mampu beradaptasi dengan perubahan (PK4) mengembangkan diri sesuai keahlian (PK5), yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,6, yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Nilai validitas konstruk yang tinggi juga menunjukkan nilai *convergent validity* yang tinggi. Terlihat pula bahwa indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai Chi-square adalah 9.980 dengan probabilitas 0,07 yang berarti bahwa sampel estimasi sama dengan

sampel populasi, dan indeks kebaikan model yang lainnya juga menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.5 Hasil Construct Reliability dan Variance Extract Competence Development

Indikator	Loading Factor	(Loading Factor) ²	1-(Loading Factor) ²
PK2	0.81	0.6561	0.344
PK3	0.82	0.6724	0.328
PK4	0.83	0.6889	0.312
$\Sigma\lambda$	2.460		
$\Sigma\varepsilon$			0,984
$(\Sigma\lambda)^2$	6.051		
$(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\varepsilon$		7.035	
Construct Reliability		0.860	
$(\Sigma\lambda^2)$		2.016	
$(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\varepsilon$		3.000	
Variance Extract		0.672	

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

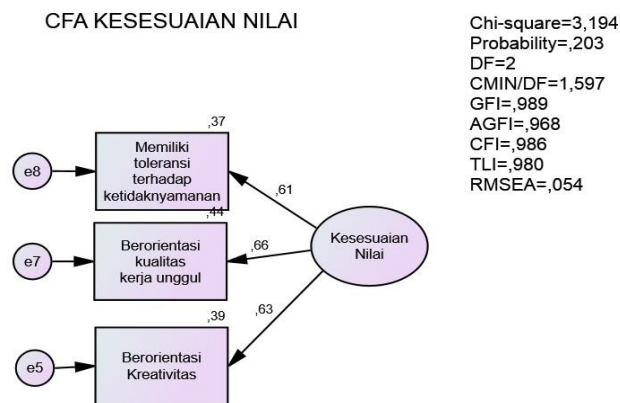
Perhitungan *construk reliability* dan *average variance extract* yang terlihat pada Tabel 4.5 dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk competence development memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construk reliability* lebih dari 0,6, nilai *average variance extract* lebih dari 0,4.

4.1.6. Analisis Faktor Konfirmatory Kesesuaian Nilai dengan Organisasi

Hasil uji validitas variabel Kesesuaian Nilai dengan Organisasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument variabel digunakan dalam

penelitian apa yang dapat diukur. Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori variabel Kesesuaian Nilai dengan Organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.5. dibawah ini.

Gambar 4.5. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kesesuaian Nilai terhadap Organisasi



Hasil analisis faktor konfirmatori memperlihatkan nilai *loading factor* dari indikator berorientasi kreativitas (KN1), berorientasi perubahan (KN2), berorientasi kualitas unggul (KN3), toleransi terhadap ketidaknyamanan (KN4) bekerja dengan tuntas (KN5), yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,6, yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Nilai validitas konstruk yang tinggi juga menunjukkan nilai *convergent validity* yang tinggi. Terlihat pula bahwa indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai Chi-square adalah 9.980 dengan

probabilitas 0,07 yang berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasi, dan indeks kebaikan model yang lainnya juga menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.6 Hasil Construct Reliability dan Variance Extract Kesesuaian Nilai terhadap Organisasi

Indikator	Loading Factor	(Loading Factor) ²	1-(Loading Factor) ²
KN1	0.63	0.397	0.603
KN3	0.66	0.436	0.564
KN4	0.61	0.372	0.628
$\Sigma\lambda$	1.900		
$\Sigma\varepsilon$			1.795
$(\Sigma\lambda)^2$	3.610		
$(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\varepsilon$		5.405	
Construct Reliability		0.667	
$(\Sigma\lambda^2)$		1.205	
$(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\varepsilon$		3.000	
Variance Extract		0.410	

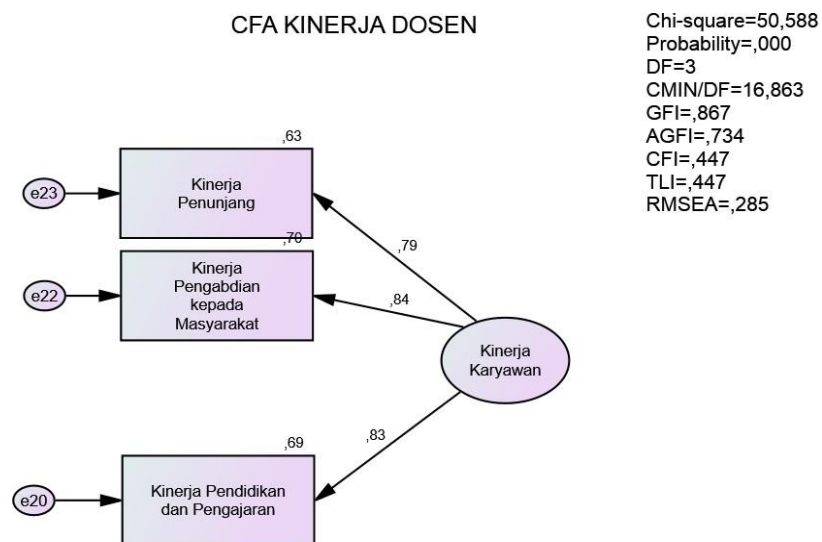
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Perhitungan *construk reliability* dan *average variance extract* yang terlihat pada Tabel 4.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk derajat kebutuhan afiliasi memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construk reliability* lebih dari 0,6, nilai *average variance extract* lebih dari 0,4.

4.1.7. Analisis Faktor Konfirmatory Kinerja Dosen

Hasil uji validitas variabel kinerja dosen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument variabel digunakan dalam penelitian apa yang dapat diukur. Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori variabel Kinerja dosen dapat dilihat pada Gambar 4.6. dibawah ini.

Gambar 4.6. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Konstruk Kinerja Dosen



Hasil analisis faktor konfirmatori memperlihatkan nilai *loading factor* dari indikator melakukan kinerja pendidikan dan pengajaran (KD1), kinerja penelitian dan publikasi ilmiah (KD2), kinerja pengabdian kepada masyarakat (KD3) kinerja penunjang (KD4), yaitu masing-masing indikator memiliki nilai sama atau diatas 0,6, yang berarti bahwa indikator valid dalam menjelaskan variabel/konstruk yang ada. Nilai validitas konstruk yang tinggi juga menunjukkan nilai *convergent validity* yang tinggi. Terlihat pula bahwa indeks kebaikan model menunjukkan nilai yang baik, dimana nilai Chi-square adalah 5.088 dengan probabilitas 0,00 yang berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasi, dan indeks kebaikan model yang lainnya juga menunjukkan nilai yang baik.

Tabel 4.7 Hasil Construct Reliability dan Variance Extract Kinerja Dosen

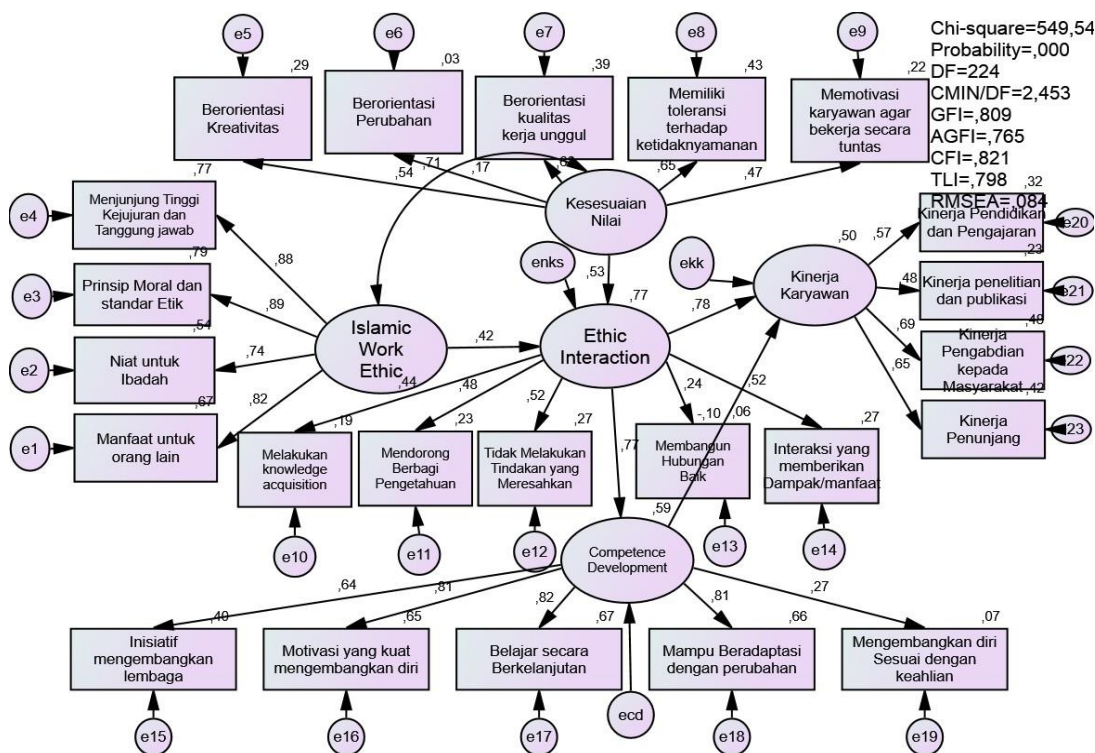
Indikator	Loading Factor	(Loading Factor) ²	1-(Loading Factor) ²
KD1	0.83	0.689	0.311
KD3	0.84	0.706	0.294
KD4	0.79	0.624	0.376
$\Sigma\lambda$			
$\Sigma\varepsilon$			0.981
$(\Sigma\lambda)^2$	6.052		
$(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\varepsilon$		7.033	
Construct Reliability		0.860	
$(\Sigma\lambda^2)$		2.019	
$(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\varepsilon$		3.000	
Variance Extract		0.673	

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Perhitungan *construct reliability* dan *average variance extract* yang terlihat pada Tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk derajat kebutuhan afiliasi memenuhi kriteria yang disyaratkan, yakni nilai *construct reliability* lebih dari 0,6, nilai *average variance extract* lebih dari 0,4.

4.3. Pengujian Dengan Model Persamaan Struktural

Gambar. 4.7. Analisis Model Persamaan Struktural (Awal)



Dalam gambar 4.7. disajikan hasil model persamaan structural awal dengan menggunakan data awal. Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 205 sampel. Namun setelah melalui *screening* dan *trimming* sampel yang tersisa tinggal 196 sampel. Dan sejumlah 9 sampel dinyatakan outlier dan dikeluarkan dalam analisis. Dalam penelitian ini menggunakan asumsi pandangan yang dilakukan oleh Hair et al., (2010), bahwa batas minimal sampel untuk dapat digunakan dalam pengujian menggunakan SEM adalah berjumlah 100-200 sampel.

4.3.1. Uji Asumsi Normalitas Data

Untuk menguji apakah dalam penelitian data terdistribusi normal atau tidak normal pada program dilihat dari output assessment of normality. Nilai cut-off

yang umumnya akan digunakan untuk menilai data terdistribusi normal adalah dengan melihat nilai skewness dan kurtosis antara 1,0 - 1,5 atau juga bisa dilihat dari cr (critical ratio) pada tingkat signifikansi 1% (two tailed) yaitu sebesar $\pm 2,58$. Hasil untuk uji normalitas dapat dilihat dalam table dibawah;

Tabel 4.8 Pengujian Normalitas Data (Awal)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KD4	3,000	7,000	-,369	-2,111	-,402	-1,148
EI5	3,000	7,000	-,683	-3,904	,298	,853
PK4	3,000	7,000	-,521	-2,979	-,194	-,555
PK3	3,000	7,000	-,431	-2,462	-,015	-,044
KNO4	3,000	7,000	-,443	-2,532	-,116	-,331
IWE1	3,000	7,000	-,835	-4,774	-,184	-,526
PK2	3,000	7,000	-,452	-2,581	-,378	-1,081
EI1	3,000	7,000	-,511	-2,919	,087	,249
EI2	3,000	7,000	-,067	-,383	-,473	-1,351
IWE4	4,000	7,000	-,663	-3,789	-,511	-1,459
IWE2	2,000	7,000	-,663	-3,792	-,051	-,146
KD3	3,000	7,000	-,398	-2,276	-,323	-,923
KD1	3,000	7,000	-,901	-5,149	,872	2,493
KNO3	4,000	7,000	-,153	-,873	-,571	-1,632
KNO1	3,000	7,000	-,549	-3,139	,021	,061
Multivariate					38,148	11,825

Dalam tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa secara univariate nilai cr skewness dibawah $\pm 2,58$, maka disimpulkan data yang diestimasi baik secara univariate (nilai cr) sehingga dapat dikatakan bahwa model secara univariate telah normal, namun secara multivariate belum terdistribusi normal.

Sedangkan untuk mengetahui adanya multivariate outlier dapat dilihat dari output pada mahalanobis distance yang dapat digunakan untuk menguji atau mendeteksi ada tidaknya data multivariate outlier. Nilai yang akan digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya outlier adalah nilai pada p1 atau p2 yang harus sama atau

lebih besar dari 0,01. Berdasarkan pada tabel di bawah dapat dilihat nilai mahalanobis distance berdasarkan hasil penelitian.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian atas asumsi Multivariate Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
189	52,060	,000	,001
125	41,673	,000	,001
194	41,619	,000	,000
175	37,395	,001	,000
190	34,546	,003	,000
180	33,157	,004	,000
193	32,195	,006	,000
170	31,718	,007	,000
159	31,217	,008	,000
153	31,138	,008	,000
154	29,972	,012	,000
34	28,904	,017	,000
187	28,686	,018	,000
113	28,033	,021	,000
12	27,922	,022	,000
119	27,456	,025	,000
28	13,434	,569	,993
127	13,367	,574	,993
83			
.....
21	13,329	,577	,982
52	13,300	,579	,978

4.3.2. Pengujian Kesuaian Model Persamaan Struktural

Pengujian kesesuaian model persamaan structural bertujuan untuk menguji kesesuaian antara model persamaan structural dengan diuji dalam penelitian ini dengan data yang digunakan. Goodness of fit merupakan indikasi dari perbandingan

model yang dispesifikasi dengan matriks kovarian antar indikator atau observed variable. Jika goodness of fit yang dihasilkan suatu model itu baik maka model tersebut dapat diterima dan juga sebaliknya jika goodness of fit yang dihasilkan oleh model itu buruk maka model tersebut harus ditolak atau dilakukan modifikasi model. Dalam suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk melaporkan semua kriteria goodness of fit model, karena hal itu tentunya sangat sulit mengingat banyak ukuran overall fit model. Dalam penelitian ini direkomendasikan untuk mengukur goodness of fit dengan melaporkan chi-square, TLI, CFI, GFI, AGFI, CMIN/DF, RMSEA.

Tabel 4.10 Pengujian Kelayakan Full Model (Akhir)

No	Kriteria Goodness of Fit	Cut of Value	Hasil Analisis	keterangan
1	Chi-square	179	178,153	Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,00	Tidak Fit
3	TLI	$\geq 0,90$	0,915	Fit
4	CFI	$\geq 0,90$	0,924	Fit
5	GFI	$\geq 0,90$	0,901	Fit
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,873	Marginal Fit
7	CMIN/DF	≤ 2	1,895	Fit
8	RMSEA	$\leq 0,08$	0,066	Fit

Sumber : Data Primer, diolah 2017

Bahwa nilai chi-square dan nilai probability menunjukkan kurang dari cut of value yang ditentukan. Nilai TLI, CFI, AGFI sudah fit. Sedangkan untuk hasil standardized regression weight dapat dilihat dalam tabel 4.4 diatas.

Berdasarkan hasil pengujian full model setelah dilakukan revisi model dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Nilai χ^2 chi-Square statistic, semakin kecil nilai χ^2 maka akan semakin baik model. Sedangkan nilai hasil perhitungan adalah 178,153 yang berarti

model belum fit karena chi-Square statistic hitung > dari chi-Square statistic model. Penggunaan chi square mengasumsikan bahwa data normal secara multivariate dan penyimpangan yang parah dari analisis multivariate menyebabkan data menghasilkan penolakan terhadap model. Pandangan Karena nilai chi-Square sangat konservatif dan tergantung pada besarnya jumlah sampel, maka dapat menimbulkan kesalahan type II (menolak model yang benar) sehingga disarankan untuk melihat juga goodness of fit indices lainnya. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan structural yang dikembangkan kurang baik, namun karena jumlah sampel yang digunakan lebih dari 200 maka dalam penelitian ini nilai chi-square dapat diabaikan.

2) GFI

GFI merupakan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data observasi yang sebenarnya. Nilai GFI berkisar antara 0-1, sehingga semakin tinggi nilai GFI menunjukkan spesifikasi model yang semakin baik. Nilai GFI yang disarankan adalah > 0,9. Dalam penelitian ini nilai GFI adalah sebesar 0,901, nilai ini dikategorikan fit.

3) TLI (Tuckle Lewis Index)

Nilai TLI merupakan salah satu fit index yang tidak terpengaruh ukuran sampel. Nilai TLI yang direkomendasikan untuk indikasi model fit adalah > 0,90. Dalam penelitian ini nilai TLI adalah sebesar 0,915, sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit.

4) CFI (Comparative Fit Index)

CFI sebagai ukuran perbandingan pada model yang dihipotesiskan dengan null model. Nilai CFI yang direkomendasikan untuk indikasi model fit adalah $> 0,9$. Nilai CFI dalam penelitian adalah 0,924 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian fit.

5) AGFI (Adjusted Goodness of Fit)

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai untuk AGFI yang direkomendasikan sebagai indikasi fit adalah $\geq 0,90$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai AGFI adalah sebesar 0,873 sehingga dapat disimpulkan bahwa model disebut medium. Nilai AGFI juga sangat tergantung dari jumlah sampel, jika sampel yang digunakan kecil maka nilai AGFI akan cenderung *underestimate*.

6) RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

Nilai RMSEA digunakan untuk mengukur penyimpangan nilai parameter suatu model dengan matriks kovarians populasinya. Nilai RMSEA yang $\leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model tersebut berdasarkan degree of freedom. Nilai RMSEA dari penelitian ini adalah sebesar 0,066, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini fit.

7) CMIN/DF

CMIN/DF merupakan ukuran yang diperoleh dari nilai chi-square dibagi dengan degree of freedom. Nilai CMIN/DF yang dapat diterima adalah ≤ 2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai CMIN/DF adalah 1,895 sehingga dapat disimpulkan bahwa model adalah fit.

8) PNFI (Parsimony Normed Fit Index)

PNFI merupakan ukuran perbandingan antara df proposed model/ df null model. PNFI merupakan modifikasi dari NFI dengan memasukkan degree of freedom dalam mengukur dalam mengukur Parsimony model. Nilai PNFI yang direkomendasikan adalah $>0,6$ menunjukkan bahwa model mempunyai parsimony fit yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model mempunyai parsimony fit yang baik dengan nilai $0,760 > 0,6$.

Tabel 4.11. Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,895	,760	,825
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Sumber: Data Diolah tahun 2017

9) Analisis AIC/CAIC (Akaike's Information Criterion dan Consistent Akaike's Information index)

AIC/CAIC digunakan untuk melihat kemungkinan dari penambahan indikator atau variabel baru dalam sebuah model. Jika nilai default model lebih besar dari saturated model maka menambah indikator atau variabel akan menyebabkan model semakin baik, namun jika nilai default model lebih kecil dari saturated model maka menambah indikator atau variable tidak akan menyebabkan model menjadi lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AIC dan CAIC default model $<$ AIC dan CAIC saturated dan independence sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit.

Tabel 4.12 AIC/CAIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	230,390	235,038	315,621	341,621
Saturated model	240,000	261,453	633,374	753,374
Independence model	1214,047	1216,728	1263,218	1278,218

Sumber: data Diolah 2017

10) BBC (Browne Cudeck Criterion) dan BIC (Bayes Information Criterion)

BBC dan BIC merupakan kriteria fit indices yang digunakan untuk melengkapi fit indices AIC dan CAIC sebagai penalty untuk kompleksitas model dan penggunaan sampel yang kecil. Jika nilai BCC dan BIC default model < nilai BCC dan BIC saturated dan independence model, maka dapat disimpulkan bahwa model fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BCC/BIC default model < BCC/BIC saturated dan independence model sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit.

independence sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit.

Tabel 4.13 AIC/CAIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	230,390	235,038	315,621	341,621
Saturated model	240,000	261,453	633,374	753,374
Independence model	1214,047	1216,728	1263,218	1278,218

Sumber: data Diolah 2017

Gambar. 4.9 Analisis Model Persamaan Struktural (Akhir)

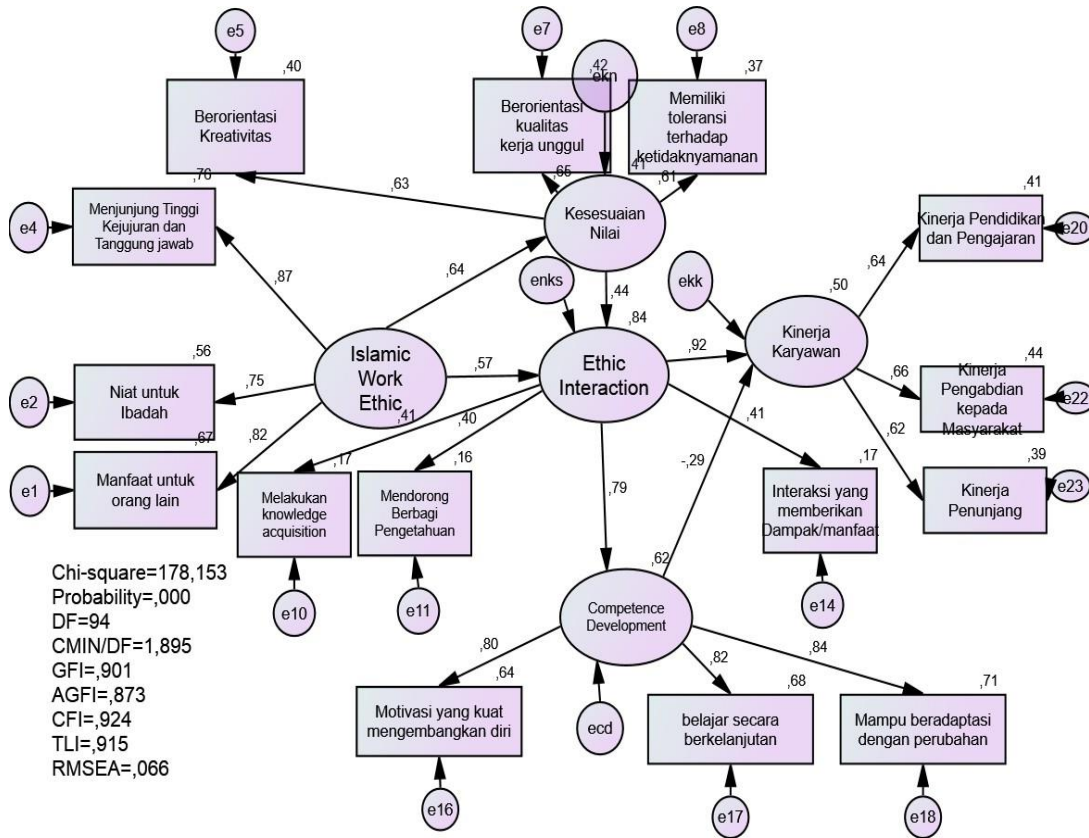


Table 4.14. Line Test Results Coefficient: Islamic Work Ethics, Ethics Interaction, Competence Development, Kesesuaian Nilai dengan Organisasi dan Kinerja Dosen

Hypothesis	Standardized path coefficients	t value	Prob.	Result
H1 Islamic Work Ethics→Ethical Interaction Capability	0.283	5.650	0.000	Significant
H2 Ethical Interaction Capability →Kinerja Dosen	1.371	3.718	0.000	Significant
H3 Ethical Interaction Capability →Competence Development	1.550	7.958	0.000	Significant
H4 Kesesuaian Nilai dengan Organisasi→ Natural	0.311	4.101	0.000	Significant

	Ethical Interaction Capability				
H5	Competence Development→Kinerja Dosen	-0,171	-,0932	0,351	Tidak Signifikan

Note: *Significant at $p \leq 0.05$; if $(t) \geq 1.96$

Tabel 4.14. menjelaskan bahwa, Islamic Work Ethics berpengaruh secara signifikan pada Natural Ethical Interaction Capability yaitu dengan nilai ($\beta=0.283$, $CR= 5.650$, $p<0.01$). Jadi hipotesis 1 diterima. Natural Ethical Interaction Capability berpengaruh terhadap Kinerja Dosen yaitu dengan nilai ($\beta=0.1371$, $CR= 3.718$, $p<0.01$). Jadi hipotesis 2 diterima. Hasil menunjukkan bahwa Natural Ethical Interaction Capability berpengaruh terhadap Competence Development ($\beta=1.550$, $CR= 7.958$, $p<0.01$), yang berarti bahwa hipotesis 3 diterima. Kesesuaian Nilai terhadap Organisasi berpengaruh terhadap Natural Ethical Interaction Capability ($\beta=0.464$, $CR= 0.5537$, $p<0.01$), yang berarti bahwa hipotesis 4 diterima. Dan Competence Development tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen ($\beta=-0,171$, $CR= -0,932$, $p>0.05$), yang berarti hipotesis 5 not supported. Hasil menunjukkan bahwa keempat hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah supported dan hanya satu hipotesis yang tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Natural Ethical Interaction Capability memiliki pengaruh paling tinggi dalam mendorong competence development Artinya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh dosen tidak hanya sekedar bekerja. Dosen dalam bekerja membawa nilai-nilai tersendiri seperti perasaan etis, keyakinan dan bekerja yang memiliki

makna mendalam. Bekerja bagi Dosen tidak sekedar mengumpulkan pundi-pundi rupiah atau kenaikan jabatan tetapi juga berkaitan dengan pengabdian sehingga karyawan yang memiliki kebermaknaan tinggi dalam pekerjaan akan memahami pentingnya pekerjaan mereka untuk organisasi dan diri mereka sendiri, dan karenanya sangat wajar jika organisasi membayar lebih dan memperhatikan apa yang dilakukan dosen. Dosen meyakini bahwa pengalaman, ide-ide, pengetahuan akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi jika secara internal anggota organisasi memiliki keinginan untuk dapat berbagi sehingga melanggengkan budaya knowledge yang tinggi.

Hasil penelitian didukung oleh pandangan dari (Meriac et al. 2014; Gorman & Meriac 2016; Miller et al. 2002) bahwa etika kerja paling baik dikonseptualisasikan sebagai multidimensi yang secara umum akan mendukung peningkatan kinerja. Etos kerja terdiri dari sub komponen yang meliputi kemandirian, mewakili dorongan saling independensi dalam melaksanakan tugas, kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku adil dan bermoral, memberikan waktu luang pada kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, menyukai kerja keras, terus meningkatkan usaha sebagai kunci pencapaian tugas yang efektif, bekerja secara sentralitas, keyakinan bahwa pekerjaan itu penting untuk pengembangannya, tidak suka waktu terbuang dan menggunakan waktu untuk hal yang produktif. Bahwa etos kerja yang kuat menurut Zhang et al. (2012) akan mendorong iklim kerja yang etis, interaksi yang etis dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga sejalan dengan pandangan Lau et al. (2017) yang menjelaskan tentang pentingnya bagi para manajer di industri ritel

mempertimbangkan untuk membangun iklim etis jika ingin mempromosikan komitmen karyawan secara nyata dalam rangka meningkatkan kinerja layanan pelanggan yang proaktif. Untuk itu para manajer perlu mendesain berbagai aturan tertulis yang jelas, kebijakan, peraturan dan prosedur, terutama yang terkait dengan kompensasi. Berbagai iklim kerja etis akan dapat meningkatkan keterampilan yang diperlukan organisasi dengan memberi penghargaan secara adil dengan merumuskan kebijakan, peraturan dan prosedur yang tepat. Persepsi iklim kerja etis menghasilkan hasil kerja yang positif. Sehingga karyawan cenderung mendukung aturan-aturan etis, kebijakan dan prosedur yang adil dalam rangka mendapatkan kompensasi yang adil yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Selain itu karyawan lebih fokus pada pekerjaan dibandingkan dengan berkecimpung secara politis dilingkungan organisasi, lebih banyak melakukan pekerjaan yang terkait dengan keahlian dibandingkan dengan melakukan kegiatan diluar pekerjaan karyawan atau menghabiskan lebih sedikit waktu untuk bekerja kegiatan yang akan mengganggu kinerja.

Hasil penelitian juga didukung dengan penelitian Chanzanagh & Nejat (2010) yang menjelaskan pengaruh nilai-nilai masyarakat terhadap etos kerja yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang berarti antara nilai guru dan etika kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat konservatif, kondisi ekonomi, dan agama yang dianut memiliki pandangan yang berbeda terhadap etos kerja. Pengaruh secara simultan menjelaskan bahwa nilai-nilai masyarakat terhadap etos kerja menunjukkan bahwa nilai-nilai agama dalam dimensi konsekuensi dan nilai

ekonomi memiliki pengaruh yang besar pada etika kerja masyarakat. Sedang nilai budaya masyarakat konservatif menunjukkan adanya pergeseran nilai yang mempengaruhi etos kerja, hal ini ditunjukkan meski ada perubahan nilai dan budaya, system pendidikan Islam di Iran tetap mendorong agar tradisi tidak hilang dengan menggunakan guru yang memiliki nilai tradisi yang baik, religius, karakter konservatif yang kongruen dengan kebijakan sipil negara selama dekade terakhir.

Penelitian (García-almeida et al. 2016) menganalisis pengaruh persepsi mahasiswa terhadap peran dosen dalam transfer pengetahuan dan pengembangan kompetensi. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh persepsi tentang kesesuaian metode pengajaran yang dipilih oleh dosen dan transfer pengetahuan dan juga pengembangan kompetensi. Apalagi jika kemampuan dosen untuk menjalin hubungan baik dengan mahasiswa meningkat maka secara tidak langsung terkait dengan transfer pengetahuan yang efektif dan juga pengembangan kompetensi, melalui link dengan kesesuaian metode pengajaran. Studi ini menunjukkan bahwa penting bagi dosen universitas untuk terus membangun hubungan baik dengan para dosen dan juga hubungan yang erat dengan mahasiswa. Upaya para dosen menciptakan suasana santai, saling percaya dan berdialog dengan mahasiswa akan menghasilkan keuntungan bagi mahasiswa, karena mahasiswa lebih cenderung untuk berpartisipasi secara aktif. Selain itu, dosen juga harus mengidentifikasi dan beradaptasi dengan berbagai metode pengajaran yang diperlukan selama proses pembelajaran berlangsung, sehingga adaptasi pada berbagai perubahan akan memberikan manfaat bagi mahasiswa. Bahwa untuk menjadi dosen yang baik, tidak cukup hanya dengan memiliki pengetahuan dan

pengalaman dalam pengembangan ilmu untuk diajarkan, namun dosen juga membutuhkan pelatihan pedagogis dalam penggunaan metode pengajaran, yang juga tergantung dari berbagai situasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang disampaikan dalam kajian teori. Hal ini dapat terjadi karena kemungkinan organisasi yang dijadikan subyek penelitian telah memberdayakan dosen secara psikologi seperti dengan memberikan otonomi yang signifikan pada dosen dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan potensinya, sehingga kompetensinya meningkat melalui partisipasi yang aktif dalam berbagai tugas dan fungsi dosen sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang agar menjadi tenaga pendidik yang professional.

Organisasi perlu terus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada dosen, mendorong dosen untuk berkreasi, memberikan kewenangan dan memberikan kepercayaan akan lebih meningkatkan partisipasi dosen dalam akan meningkatkan kreasi dosen dalam pendidikan dan pengajaran melalui perilaku pro aktif untuk mencari sumber referensi dari perpustakaan manual atau online dalam meningkatkan kualitas diri. Aktif menggunakan internet mencari rujukan, *government depositories, internal sourcing untuk meng up grade* diri agar menjadi dosen yang berkualitas dan memberikan kontribusi pada pengembangan lembaga pada umumnya dan meningkatkan mutu pembelajaran secara khusus.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Islamic Work Ethics berpengaruh secara signifikan pada Natural Ethical Interaction Capability yaitu dengan nilai ($\beta=0.283$, CR= 5.650, $p<0.01$). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.
2. Natural Ethical Interaction Capability berpengaruh terhadap Kinerja Dosen yaitu dengan nilai ($\beta=0.1371$, CR= 3.718, $p<0.01$). Jadi hipotesis 2 diterima.
3. Hasil menunjukkan bahwa Natural Ethical Interaction Capability berpengaruh terhadap Competence Development ($\beta=1.550$, CR= 7.958, $p<0.01$), yang berarti bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Kesesuaian Nilai terhadap Organisasi berpengaruh terhadap Natural Ethical Interaction Capability ($\beta=0.464$, CR= 0.5537, $p<0.01$), yang berarti bahwa hipotesis 4 diterima.
4. Competence Development tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen ($\beta=-0,171$, CR= -0,932, $p>0.05$), yang berarti hipotesis 5 not supported.
5. Hasil menunjukkan bahwa keempat hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah supported dan hanya satu hipotesis yang tidak signifikan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan kedua penelitian ini, pada proses pengujian untuk pengujian full model dilakukan penghapusan indikator prinsip moral dan etika (IWE3, berorientasi perubahan (KN2), bekerja secara tuntas (KN5), tidak melakukan

tindakan yang meresahkan (EI3), membangun hubungan baik (EI4), inisiatif pengembangan lembaga (PK1), pengembangan sesuai keahlian (PK5), dan kinerja penelitian dan penulisan publikasi ilmiah (KD2) karena terjadi outlier.

2. Keterbatasan ketiga dalam penelitian ini pada hasil pengujian goodness of fit dimana hasil yang diperoleh belum sempurna. Jika dilihat pada hasil goodness of fit dalam penelitian ini adalah nilai chi-square table lebih kecil dibandingkan dengan nilai chi-square hasil dan juga dilihat dari probabilitas yang signifikan menunjukkan nilai (0,000). Walaupun dalam hasil terdapat keterbatasan namun masih dapat dimaklumi karena nilai chi-square yang sangat terpengaruh pada jumlah sampel, sehingga memberikan masukan agar dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh dari competence development terhadap kinerja dosen. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan kepada penelitian mendatang karena adanya research gap yang perlu diselesaikan.

5.3. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada keterbatasan penelitian yang telah disampaikan diatas maka agenda penelitian mendatang yaitu;

1. Mengingat hasil dalam pengujian kesesuaian model terdapat nilai marginal, maka penelitian mendatang perlu memperhatikan kualitas data dengan melakukan pengecekan terlebih dahulu sebelum data didistribusikan kepada responden dengan try out angket dan juga perlu diuji face validity agar mendapatkan hasil pengujian yang memiliki indeks kesesuaian model yang fit.

2. Competence development memiliki pengaruh terendah dan negative untuk meningkatkan kinerja dosen, terutama indikator pengembangan kelembagaan dan pengembangan yang disesuaikan dengan keahlian dosen memiliki nilai paling rendah dalam mendorong kinerja. Kedepan perlu memperhatikan indikator yang mendukung variabel penelitian dengan indikator yang relevan dengan obyek penelitian.
3. Ethic interaction capability memiliki pengaruh paling dominan pada hasil penelitian ini dalam mendorong competence development terutama pada indikator kemampuannya beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan, kedepan perlu terus dibuat kebijakan yang mendorong peningkatan berbagai pengalaman profesioanl agar dosen memiliki kemampuan adaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan iklim kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul-Jalala, Toulson, P. & Tweedc, D., 2013. Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage. *Procedia Economics and Finance*, (7), pp.150–157.
- Ardianingsih, A. & Yunitarini, S., 2012. Etika, Profesi Dosen Dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*, 10, pp.38–46.
- Astakhova, M.N., 2016. Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), pp.956–963. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>.
- Blau, P.M., 1964. *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers.
- Camuffo, A. & Comacchio, A., 2005. Linking intellectual capital and competitive advantage: A cross-firm competence model for north-east Italian SMEs in the manufacturing industry. *Human Resource Development International*, 8(3), pp.361–377.
- Chanzanagh, H.E. & Akbarnejad, M., 2011. The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, pp.916–924.
- Chanzanagh, H.E. & Nejat, J., 2010. Values and work ethic in Iran: A case study on Iranian teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(2), pp.1521–1526. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.319>.
- Choi, H.-M., Kim, W.G. & McGinley, S., 2017. The extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62, pp.53–66. Available at: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S027843191630514X>.
- Coulson, A.B. et al., 2014. Hospitality codes and social exchange theory: The Pashtunwali and tourism in Afghanistan. *Tourism Management*, 45, pp.134–141.
- Ferdinand, A., 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* 5th ed., Semarang: Undip Press.
- García-almeida, D.J., Hern, L. & Sa, P. De, 2016. Students' perceptions of the lecturer's role in management education: Knowledge acquisition and competence development. *dez-L o.*, 14, pp.411–421.
- Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonzalez-Rodriguez, M.D.R. et al., 2016. Relation between background variables, values and corporate social responsibility. *Revista de Administração de Empresas*, 56(1), pp.8–19.

- Grant, R.M., 1996. Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration. *Organization science*, 7(4), pp.375–387.
- Grant, R.M., 1991. The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California management review*, 33(3), pp.114–135.
- Gustriansyah, R., 2016. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Dengan Metode Anp Dan Topsis. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 2016(Sentika), p.8.
- Hadisi, M., 2014. The effect of Islamic work ethics on the performance of Muslim employees of marketing sector in multinational. *International Journal of Organizational Leadership*, 3, pp.31–40.
- Hayati, K. & Caniago, I., 2012a. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS 2012), pp.1102–1106.
- Hayati, K. & Caniago, I., 2012b. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS 2012), pp.1102–1106. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814035721>.
- Homans, G.C., 1958. Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), pp.597–606.
- Hu, J. et al., 2016. Organizational Behavior and Human Decision Processes The motivational antecedents and performance consequences of corporate volunteering : When do employees volunteer and when does volunteering help versus harm work performance? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, pp.99–111.
- Huo, B. et al., 2016. The impact of human capital on supply chain integration and competitive performance. *International Journal of Production Economics*, 178, pp.132–143.
- Jambekar, A.B., 2005. Viewing personal quality management through a systems thinking lens. *Total Quality Management & Business Excellence*, 16(7), pp.877–886.
- Kahwaji, S., 2010. Enhancing Personal Quality" On Line Learning MBA'S.
- Karpen, I.O. et al., 2015. Service-dominant orientation: Measurement and impact on performance outcomes. *Journal of Retailing*, 91(1), pp.89–108. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jretai.2014.10.002>.
- Karpen, I.O., Bove, L.L. & Lukas, B. a., 2012. Linking Service-Dominant Logic and Strategic Business Practice: A Conceptual Model of a Service-Dominant

- Orientation. *Journal of Service Research*, 15(1), pp.21–38.
- Katz, D. & Kahn, R.L., 1978. *The social psychology of organizations* 2nd Editio., Wiley New York.
- Kelley, H.H., 1967. *The social psychology of groups*, Transaction Publishers.
- Kogut, B. & Zander, U., 1996. What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization science*, 7(5), pp.502–518.
- Kristof-brown, A.M.Y.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E.C., 2005. Consequences of Individuals ' Fit At Work : a Meta-Analysis of Person – Job , Person – Organization , Person – Group , and Person – Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), pp.281–342.
- Kristof, A., 1996. “Person-Organization Fit : An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Journal of Personnel Psychology*, pp.1–9.
- Lau, P.Y.Y. et al., 2017. Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35(September 2016), pp.20–26.
- Maharsi, P., 2011. Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(2), pp.127–134.
- McClelland, D.C., 1961. *The achieving society* Princeton. N. Van Princeton & Nostrand., eds., Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Meriac, J.P., 2012. Work ethic and academic performance : Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), pp.549–553. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2012.03.015>.
- Monge, P.R. & Contractor, N.S., 2003. *Theories of communication networks*, Oxford University Press, USA.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S., 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), pp.242–266.
- Nakonezny, P. a. & Denton, W.H., 2008. Marital Relationships: A Social Exchange Theory Perspective. *The American Journal of Family Therapy*, 36(5), pp.402–412.
- Pasban, M. & Nojedeh, S.H., 2016. A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, pp.249–253.
- Rokhman, W., 2010. The Effect of Islamic Work Ethics (IWE) on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), pp.21–27.
- Ruíz, M.D.A. et al., 2016. Linking an unlearning context with firm performance through human capital. *European Research on Management and Business*

Economics.

- Samagaio, A. & Rodrigues, R., 2016. Human capital and performance in young audit firms. *Journal of Business Research*.
- Schaltegger, C.A. & Torgler, B., 2010. Work ethic, Protestantism, and human capital. *Economics Letters*, 107(2), pp.99–101.
- Smeenk, S. et al., 2009a. Managerialism, organizational commitment, and quality of job performances among European university employees. *Research in Higher Education*, 50(6), pp.589–607.
- Smeenk, S. et al., 2009b. Managerialism, organizational commitment, and quality of job performances among European university employees. *Research in Higher Education*, 50(6), pp.589–607.
- Stephen, P. R. & Timothy, A.J., 2014. *Organizational Behavior*, New Jersey 07458.
- Van, D.L. & LePine, J.A., 1998. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1), pp.108–119.
- Wang, Q. & Yu, X., 2016. Family linkages, social interactions, and investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Comparative Economics*.
- Yousef, D.A., 2001. Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), pp.152–169.
- Zafirovski, M., 2005. Social exchange theory under scrutiny: A positive critique of its economic-behaviorist formulations. *Electronic journal of sociology*, 2(2), pp.1–40.

LAMPIRAN 1

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan sebelum memberi jawaban. Berilah angka 1 sampai dengan 7 pada kotak yang tersedia. Nilai 1 diartikan **SEBAGAI “SANGAT TIDAK SETUJU (STS)”** dan nilai 7 diartikan sebagai **“SANGAT SETUJU (SS)”**

Misalnya: dalam pengisian kuesioner ini anda memberikan nilai 6, maka silahkan kotak diisi dengan angka 6

6

2. Silahkan memberikan argumentasi pada (.....) dari setiap variable sesuai dengan persepsi dan pengalaman Bapak/Ibu.

Kesesuaian Nilai Dengan Organisasi

1. Saya merasa memiliki orientasi pekerjaan selaras dengan standar kualitas yang Ditentukan Perguruan Tinggi Saya (seperti kualitas pengajaran, kualitas bimbingan, kualitas Perwalian dsb)
2. Saya memiliki toleransi yang tinggi terhadap hal-hal ketidaknyamanan yang terjadi pada Perguruan Tinggi saya
3. Saya selalu bekerja dengan kreativitas yang tinggi (seperti melakukan pengajaran dengan metode yang kreatif, membuat karya ilmiah yang berbobot, melakukan penelitian secara unggul, melakukan pengabdian masyarakat yang terukur outputnya dsb)
4. Dalam bekerja, saya mampu membangun hubungan interpersonal dengan Dosen Lain, dengan pimpinan atau dengan mahasiswa.

Berikan Contoh Implementasi yang sudah Bapak/ibu lakukan agar terjadi kesesuaian nilai antara Bapak/ibu dengan Perguruan Tinggi dapat tercapai.

.....
.....

Islamic Work Ethic

- 1. Bekerja sebagai dosen bagi saya tidak hanya sekedar mencari penghasilan, namun dengan pekerjaan yang saya tekuni, saya dapat memberikan manfaat besar bagi orang lain/masyarakat/lembaga.
- 2. Niat saya dalam bekerja adalah semata-mata untuk ibadah
- 3. Dalam bekerja saya menjunjung prinsip-prinsip moral (sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah) dan mematuhi standar etik professional dosen
- 4. Dalam bekerja saya menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan tanggung jawab

Berikan Contoh Implementasi yang sudah Bapak/ibu lakukan agar Bapak/ibu mampu menjunjung Etika Kerja Islami

.....
.....

Kinerja Dosen

1. Saya memiliki kinerja pengajaran dan pendidikan.
2. Saya memiliki kinerja penelitian dan publikasi ilmiah (pada proceeding, jurnal akreditasi, jurnal terindek DOAJ atau jurnal terindek scopus).
3. Saya memiliki kinerja pengabdian terhadap masyarakat
4. Saya memiliki kinerja dalam unsure penunjang (menghadiri seminar, workshop pelatihan, dsb).

Berikan Contoh Implementasi yang sudah Bapak/ibu lakukan agar Bapak/ibu dalam meningkatkan kinerja dosen

.....
.....

Competence Development

1. Saya memiliki memiliki inisiatif pada berbagai program untuk mengembangkan lembaga
2. Saya memiliki memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan kualitas diri
3. Saya memiliki memiliki motivasi yang kuat untuk belajar secara berkelanjutan
4. Saya memiliki memiliki kemampuan dalam beradaptasi berbagai situasi yang baru
5. Saya memiliki komitmen menjunjung tinggi etika akademi

Berikan Contoh Implementasi yang sudah Bapak/ibu lakukan agar Bapak/ibu dalam meningkatkan kompetensi dosen

.....
.....

Natural Ethic Interaction Capability

1. Saya melakukan knowledge acquisition secara memadai untuk menghasilkan output yang bermanfaat bagi organisasi
2. Saya mendorong berbagi informasi yang dibutuhkan dalam mengembangkan organisasi
3. Saya tidak melakukan tindakan intimidasi, eksploitatif dan melakukan penipuan yang meresahkan civitas akademik
4. Saya terus berkreasi membangun hubungan yang baik dengan civitas akademik untuk mencapai tujuan organisasi
5. Saya membangun interaksi yang saling menghasilkan keuntungan dan saling memberi manfaat

Berikan Contoh Implementasi yang sudah Bapak/ibu lakukan agar Bapak/ibu dalam meningkatkan Natural Ethic Interaction Capability

.....

.....

LAMPIRAN 2 PENELITIAN

IWE1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	1,5	1,5	1,5
4	17	8,3	8,3	9,8
5	35	17,1	17,1	26,8
Valid 6	59	28,8	28,8	55,6
7	91	44,4	44,4	100,0
Total	205	100,0	100,0	

IWE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	1,0	1,0	1,0
4	18	8,8	8,8	9,8
Valid 5	48	23,4	23,4	33,2
6	66	32,2	32,2	65,4
7	71	34,6	34,6	100,0
Total	205	100,0	100,0	

IWE3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	17	8,3	8,3	8,3
5	35	17,1	17,1	25,4
Valid 6	68	33,2	33,2	58,5
7	85	41,5	41,5	100,0
Total	205	100,0	100,0	

IWE4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	16	7,8	7,8	7,8
5	35	17,1	17,1	24,9
Valid 6	72	35,1	35,1	60,0
7	82	40,0	40,0	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KNO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	,5	,5	,5
4	8	3,9	3,9	4,4
Valid 5	43	21,0	21,0	25,4
6	93	45,4	45,4	70,7
7	60	29,3	29,3	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KNO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	2,4	2,4	2,4
2	3	1,5	1,5	3,9
Valid 3	5	2,4	2,4	6,3
4	14	6,8	6,8	13,2
5	80	39,0	39,0	52,2
6	74	36,1	36,1	88,3
7	24	11,7	11,7	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KNO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	4	13	6,3	6,3	6,3
	5	64	31,2	31,2	37,6
Valid	6	89	43,4	43,4	81,0
	7	39	19,0	19,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

KNO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	,5	,5	,5
	3	1	,5	,5	1,0
	4	15	7,3	7,3	8,3
Valid	5	50	24,4	24,4	32,7
	6	99	48,3	48,3	81,0
	7	39	19,0	19,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

KNO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	5	2,4	2,4	2,4
	5	37	18,0	18,0	20,5
Valid	6	78	38,0	38,0	58,5
	7	85	41,5	41,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

EI1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	4	2,0	2,0	2,0
Valid	4	22	10,7	10,7	12,7
	5	61	29,8	29,8	42,4
	6	93	45,4	45,4	87,8

7	25	12,2	12,2	100,0
Total	205	100,0	100,0	

EI2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	,5	,5	,5
3	3	1,5	1,5	2,0
4	32	15,6	15,6	17,6
Valid 5	79	38,5	38,5	56,1
6	68	33,2	33,2	89,3
7	22	10,7	10,7	100,0
Total	205	100,0	100,0	

EI3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	,5	,5	,5
3	1	,5	,5	1,0
4	24	11,7	11,7	12,7
Valid 5	52	25,4	25,4	38,0
6	98	47,8	47,8	85,9
7	29	14,1	14,1	100,0
Total	205	100,0	100,0	

EI4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	1,0	1,0	1,0
3	17	8,3	8,3	9,3
Valid 4	51	24,9	24,9	34,1
5	85	41,5	41,5	75,6
6	36	17,6	17,6	93,2

7	14	6,8	6,8	100,0
Total	205	100,0	100,0	

EI5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	2,9	2,9	2,9
4	20	9,8	9,8	12,7
5	52	25,4	25,4	38,0
6	100	48,8	48,8	86,8
7	27	13,2	13,2	100,0
Total	205	100,0	100,0	

PK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	1,5	1,5	1,5
4	17	8,3	8,3	9,8
5	68	33,2	33,2	42,9
6	74	36,1	36,1	79,0
7	43	21,0	21,0	100,0
Total	205	100,0	100,0	

PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	2,4	2,4	2,4
4	24	11,7	11,7	14,1
5	54	26,3	26,3	40,5
6	77	37,6	37,6	78,0
7	45	22,0	22,0	100,0
Total	205	100,0	100,0	

PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	1,5	1,5	1,5
3	3	1,5	1,5	2,9
4	15	7,3	7,3	10,2
Valid 5	57	27,8	27,8	38,0
6	75	36,6	36,6	74,6
7	52	25,4	25,4	100,0
Total	205	100,0	100,0	

PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	2,4	2,4	2,4
4	17	8,3	8,3	10,7
Valid 5	57	27,8	27,8	38,5
6	73	35,6	35,6	74,1
7	53	25,9	25,9	100,0
Total	205	100,0	100,0	

PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	2,0	2,0	2,0
4	14	6,8	6,8	8,8
Valid 5	67	32,7	32,7	41,5
6	86	42,0	42,0	83,4
7	34	16,6	16,6	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KD1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	2,0	2,0	2,0
4	8	3,9	3,9	5,9
5	38	18,5	18,5	24,4
6	90	43,9	43,9	68,3
7	65	31,7	31,7	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KD2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,5	,5	,5
3	8	3,9	3,9	4,4
4	32	15,6	15,6	20,0
5	75	36,6	36,6	56,6
6	59	28,8	28,8	85,4
7	30	14,6	14,6	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KD3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	1,5	1,5	1,5
4	19	9,3	9,3	10,7
5	56	27,3	27,3	38,0
6	83	40,5	40,5	78,5
7	44	21,5	21,5	100,0
Total	205	100,0	100,0	

KD4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5

3	3	1,5	1,5	2,0
4	18	8,8	8,8	10,7
5	59	28,8	28,8	39,5
5	1	,5	,5	40,0
6	2	1,0	1,0	41,0
6	1	,5	,5	41,5
6	67	32,7	32,7	74,1
6	1	,5	,5	74,6
6	2	1,0	1,0	75,6
7	1	,5	,5	76,1
7	49	23,9	23,9	100,0
Total	205	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 PENELITIAN

Date and Time

Date: 18 September 2017

Time: 9:03:57

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 196

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 120

Number of distinct parameters to be estimated: 26

Degrees of freedom (120 - 26): 94

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 178,390

Degrees of freedom = 94

Probability level = ,000

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

KNO1

KNO3

KD1

KD3

IWE2

IWE4

EI2

EI1

PK2

IWE1

KNO4

PK3

PK4

E15

KD4

Unobserved, endogenous variables

Kesesuaian_Nilai

Kinerja_Karyawan

Ethic_Interaction

Competence_Development

Unobserved, exogenous variables

e5

e7

e20

e22

e2

Islamic_Work_Ethic

e4

e11

e10

e16

enks

ekk

e1

e8

e17

e18

e14

e23

ecd

ekn

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	34	0	0	0	0	34
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	6	0	20	0	0	26
Total	40	0	20	0	0	60

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KD4	3,000	7,000	-,369	-2,111	-,402	-1,148
EI5	3,000	7,000	-,683	-3,904	,298	,853
PK4	3,000	7,000	-,521	-2,979	-,194	-,555
PK3	3,000	7,000	-,431	-2,462	-,015	-,044
KNO4	3,000	7,000	-,443	-2,532	-,116	-,331
IWE1	3,000	7,000	-,835	-4,774	-,184	-,526
PK2	3,000	7,000	-,452	-2,581	-,378	-1,081
EI1	3,000	7,000	-,511	-2,919	,087	,249
EI2	3,000	7,000	-,067	-,383	-,473	-1,351
IWE4	4,000	7,000	-,663	-3,789	-,511	-1,459
IWE2	2,000	7,000	-,663	-3,792	-,051	-,146
KD3	3,000	7,000	-,398	-2,276	-,323	-,923
KD1	3,000	7,000	-,901	-5,149	,872	2,493
KNO3	4,000	7,000	-,153	-,873	-,571	-1,632
KNO1	3,000	7,000	-,549	-3,139	,021	,061

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					38,148	11,825

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
189	52,060	,000	,001
125	41,673	,000	,001
194	41,619	,000	,000
175	37,395	,001	,000
190	34,546	,003	,000
180	33,157	,004	,000
193	32,195	,006	,000
170	31,718	,007	,000
159	31,217	,008	,000
153	31,138	,008	,000
154	29,972	,012	,000
34	28,904	,017	,000
187	28,686	,018	,000
113	28,033	,021	,000
12	27,922	,022	,000
119	27,456	,025	,000
89	26,355	,034	,000
105	26,355	,034	,000
44	26,300	,035	,000
160	26,248	,035	,000
8	25,558	,043	,000
146	25,339	,046	,000
173	25,147	,048	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
188	24,922	,051	,000
126	24,899	,051	,000
23	24,564	,056	,000
148	24,563	,056	,000
147	24,345	,059	,000
24	23,861	,067	,000
172	22,666	,092	,004
99	22,633	,092	,002
161	22,438	,097	,002
144	22,065	,106	,005
183	21,962	,109	,004
179	21,922	,110	,003
165	21,584	,119	,006
90	21,345	,126	,008
85	20,947	,139	,019
185	20,769	,144	,022
191	20,709	,146	,017
182	20,632	,149	,014
134	20,514	,153	,014
181	20,500	,154	,009
7	20,413	,157	,008
17	20,212	,164	,011
143	20,085	,169	,011
195	19,876	,177	,016
97	19,789	,180	,014

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
31	19,674	,185	,014
112	19,516	,191	,017
186	19,275	,202	,028
164	19,147	,207	,030
107	18,960	,216	,040
91	18,710	,227	,065
124	18,022	,262	,296
37	17,793	,274	,379
168	17,744	,276	,351
157	17,661	,281	,345
163	17,566	,286	,348
167	17,097	,313	,610
54	16,770	,333	,762
158	16,723	,336	,740
166	16,543	,347	,795
98	16,286	,363	,874
192	16,215	,368	,871
100	16,149	,372	,865
71	16,028	,380	,881
25	16,001	,382	,861
196	16,001	,382	,825
101	15,947	,386	,813
93	15,898	,389	,798
110	15,777	,397	,821
109	15,613	,408	,863

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
86	15,584	,410	,842
162	15,493	,417	,849
72	15,445	,420	,837
131	15,441	,420	,801
151	15,208	,437	,877
64	15,084	,445	,897
26	14,947	,455	,919
74	14,920	,457	,905
174	14,857	,462	,902
59	14,799	,466	,897
169	14,789	,467	,873
94	14,628	,479	,908
66	14,587	,482	,898
46	14,155	,514	,979
135	14,155	,514	,970
79	14,155	,514	,960
114	14,032	,523	,969
57	13,849	,537	,983
184	13,821	,539	,979
55	13,762	,544	,978
106	13,482	,565	,993
28	13,434	,569	,993
127	13,367	,574	,993
83	13,349	,575	,990
2	13,345	,576	,986

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	13,329	,577	,982
52	13,300	,579	,978

Sample Correlations (Group number 1)

	KD4	EI5	PK4	PK3	KNO4	IWE1	PK2	EI1	EI2	IWE4	IWE2	KD3
KD4	1,000											
EI5	,223	1,000										
PK4	,340	,271	1,000									
PK3	,231	,273	,557	1,000								
KNO4	,354	,261	,443	,310	1,000							
IWE1	,392	,345	,572	,456	,447	1,000						
PK2	,362	,308	,631	,565	,383	,409	1,000					
EI1	,253	,289	,242	,316	,177	,186	,217	1,000				
EI2	,283	,273	,200	,225	,287	,311	,194	,344	1,000			
IWE4	,445	,340	,568	,430	,480	,734	,389	,297	,306	1,000		
IWE2	,380	,464	,449	,434	,327	,655	,465	,268	,146	,685	1,000	
KD3	,418	,265	,251	,169	,343	,355	,349	,111	,210	,322	,368	1,000
KD1	,356	,225	,245	,092	,192	,214	,328	,130	,135	,293	,302	,444
KNO3	,363	,252	,343	,316	,550	,340	,284	,252	,229	,315	,238	,297
KNO1	,245	,226	,374	,257	,421	,385	,348	,107	,278	,331	,242	,288

Condition number = 27,937

Eigenvalues

5,733 1,263 1,194 1,121 ,909 ,785 ,758 ,572 ,551 ,526 ,438 ,379 ,328 ,238 ,205

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 120

Number of distinct parameters to be estimated: 26

Degrees of freedom (120 - 26): 94

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 178,390

Degrees of freedom = 94

Probability level = ,000

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kesesuaian_Nilai	<---	Islamic_Work_Ethic	,431	,055	7,881	***	par_4
Ethic_Interaction	<---	Islamic_Work_Ethic	,283	,050	5,650	***	par_1
Ethic_Interaction	<---	Kesesuaian_Nilai	,311	,076	4,101	***	par_3
Competence_Development	<---	Ethic_Interaction	1,550	,195	7,958	***	par_5
Kinerja_Karyawan	<---	Ethic_Interaction	1,371	,369	3,718	***	par_2
Kinerja_Karyawan	<---	Competence_Development	-,171	,183	-,932	,351	par_6
KNO1	<---	Kesesuaian_Nilai	1,000				
KNO3	<---	Kesesuaian_Nilai	1,000				
KD1	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
KD3	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
IWE4	<---	Islamic_Work_Ethic	1,000				
EI2	<---	Ethic_Interaction	1,000				
EI1	<---	Ethic_Interaction	1,000				
PK2	<---	Competence_Development	1,000				
IWE1	<---	Islamic_Work_Ethic	1,000				
KNO4	<---	Kesesuaian_Nilai	1,000				

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK3	<--- Competence_Development	1,000				
PK4	<--- Competence_Development	1,000				
EI5	<--- Ethic_Interaction	1,000				
KD4	<--- Kinerja_Karyawan	1,000				
IWE2	<--- Islamic_Work_Ethic	1,000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Kesesuaian_Nilai	<--- Islamic_Work_Ethic	,627
Ethic_Interaction	<--- Islamic_Work_Ethic	,584
Ethic_Interaction	<--- Kesesuaian_Nilai	,442
Competence_Development	<--- Ethic_Interaction	,820
Kinerja_Karyawan	<--- Ethic_Interaction	,929
Kinerja_Karyawan	<--- Competence_Development	-,219
KNO1	<--- Kesesuaian_Nilai	,646
KNO3	<--- Kesesuaian_Nilai	,686
KD1	<--- Kinerja_Karyawan	,636
KD3	<--- Kinerja_Karyawan	,650
IWE4	<--- Islamic_Work_Ethic	,876
EI2	<--- Ethic_Interaction	,429
EI1	<--- Ethic_Interaction	,437
PK2	<--- Competence_Development	,755
IWE1	<--- Islamic_Work_Ethic	,819
KNO4	<--- Kesesuaian_Nilai	,698
PK3	<--- Competence_Development	,759

		Estimate
PK4	<--- Competence_Development	,782
EI5	<--- Ethic_Interaction	,446
KD4	<--- Kinerja_Karyawan	,628
IWE2	<--- Islamic_Work_Ethic	,801

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Islamic_Work_Ethic	,687	,080	8,612	***	par_7
ekn	,198	,036	5,418	***	par_8
enks	,023	,013	1,781	,075	par_9
ecd	,188	,047	4,017	***	par_10
ekk	,148	,045	3,285	,001	par_11
e5	,454	,055	8,263	***	par_12
e7	,366	,048	7,680	***	par_13
e20	,518	,066	7,887	***	par_14
e22	,480	,062	7,739	***	par_15
e2	,382	,049	7,838	***	par_16
e4	,208	,034	6,191	***	par_17
e11	,713	,075	9,484	***	par_18
e10	,681	,072	9,455	***	par_19
e16	,433	,057	7,580	***	par_20
e1	,338	,044	7,618	***	par_21
e8	,343	,046	7,480	***	par_22
e17	,424	,056	7,599	***	par_23
e18	,366	,050	7,251	***	par_24
e14	,648	,069	9,389	***	par_25
e23	,539	,066	8,109	***	par_26

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kesesuaian_Nilai	,393
Ethic_Interaction	,859
Competence_Development	,673
Kinerja_Karyawan	,578
KD4	,394
EI5	,199
PK4	,611
PK3	,576
KNO4	,487
IWE1	,670
PK2	,571
EI1	,191
EI2	,184
IWE4	,767
IWE2	,642
KD3	,422
KD1	,404
KNO3	,471
KNO1	,417

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	26	178,390	94	,000	1,898
Saturated model	120	,000	0		
Independence model	15	1184,047	105	,000	11,277

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,063	,894	,865	,701
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,296	,369	,279	,323

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,849	,832	,923	,913	,922
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,895	,760	,825
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	84,390	50,530	126,062
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1079,047	972,061	1193,461

FMIN

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Default model	,915	,433	,259	,646
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	6,072	5,534	4,985	6,120

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,068	,053	,083	,029
Independence model	,230	,218	,241	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	230,390	235,038	315,621	341,621
Saturated model	240,000	261,453	633,374	753,374
Independence model	1214,047	1216,728	1263,218	1278,218

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,181	1,008	1,395	1,205
Saturated model	1,231	1,231	1,231	1,341
Independence model	6,226	5,677	6,813	6,240

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	129	141
Independence model	22	24