

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *JOB SATISFACTION*,
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN *INNOVATION CAPABILITY*
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN
PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMRAH DI DIY**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh:
Adib Rofiqi
13240042

Pembimbing:
Drs. Mokh. Nazili, M.Pd
NIP. 19630210 199103 1 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-396/Un.02/DD/PP.01.3/02/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP JOB SATISFACTION,
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH
UMRAH DI DIY**

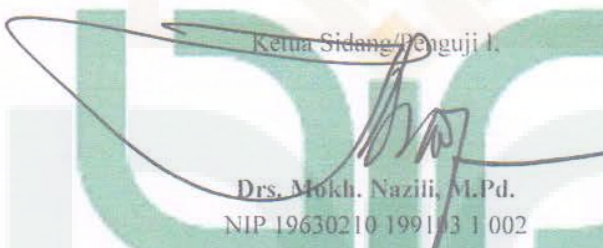
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adib Rofiqi
NIM/Jurusan : 13240042/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 17 Februari 2017
Nilai Munaqasyah : 95 (A)

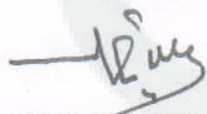
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

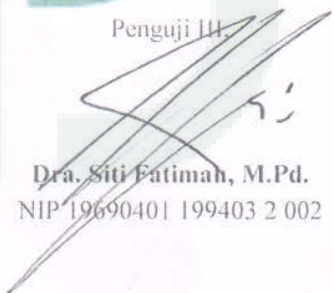
Ketua Sidang/Penguji I,


Drs. Mukh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji II,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

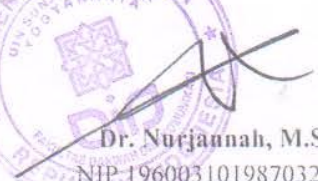
Penguji III,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 20 Februari 2017

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Adib Rofiqi

NIM : 13240042

Judul Skripsi : Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction*,
Knowledge Sharing Behavior, dan *Innovation Capability*
Pada Karyawan Perusahaan Perusahaan Penyelenggara
Ibadah Umrah Di DIY

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Kalijaga UIN Sunan Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

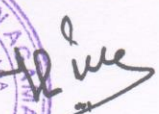
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

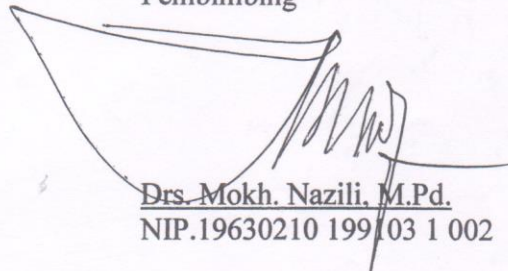
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Februari 2017

Pembimbing

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah,


Drs. M. Rasyid Ridla, M. Si
NIP. 19670104 199303 1 003


Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP. 19630210 199103 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Adib Rofiqi
NIM : 13240042
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh *Islamic Work Ethic Terhadap Job Satisfaction, Knowledge Sharing Behavior dan Innovation Capability* Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di DIY** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Yogyakarta, 3 Februari 2017



Adib Rofiqi
NIM. 13240042

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Abah dan Ummi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِخْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ

Bersemangatlah untuk mengerjakan sesuatu yang bermanfaat bagi dirimu
(HR. Muslim)¹

ꦱꦶꦏꦺꦏ꧀ꦶꦱꦺꦒꦫꦥꦺꦴ

Sing ketok iso digarap²

¹ Yahya bin Syaraf An Nawawi, *Riyadush Shalihin*, (Riyadh: Darul Wathon, 1994), hlm. 91.

² Adib Rofiqi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur, peneliti panjatkan kehadiran Allah ﷻ yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad ﷺ. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Job Satisfaction, Knowledge Sharing Behaviors dan Innovation Capability Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di DIY”** telah terselesaikan.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Drs. Mokh Nazili, M. Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan teliti

dan sabar memberikan waktu, pengetahuan, saran dan memberikan motivasi kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

5. Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasinya selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah
6. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam administrasi selama perkuliahan
7. Segenap dosen, staf, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Ibu Mia Romadhona, Ibu Ruspita Rani P dan Bapak Rahmat yang bersedia peneliti repotkan dengan konsultasi melalui *whatsapp*
9. Kedua orang tua Abah dan Ummi tercinta (Slamet Suhardi dan Siti Suryanti), adik-adikku (Muti'ah Wardatul Jannah, Salman Az Zuhri, 'Aisyah Zahrotunnisa dan Yasmin) yang dengan penuh perhatian, pengorbanan, dan kasih sayangnya yang tak terhingga sampai saat ini. Selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk peneliti. Terimakasih do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
10. Teman-teman LC Ganks, yang sedari awal perkuliahan menjadi rekan yang ada dalam kebersamaan dalam suka duka, serta teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2013
11. Kelompok KKN angkatan 90 terutama untuk kelompok 44, terimakasih telah berbagi ilmu dan motivasinya

12. Radikal Yuda, Mbak Hanifah, Dedi, Lilla, Mbak Nagita KW, Imam F Mukidi, Ferdi AS Kamidi, Mas Bagus, Mas Danang, saudara saudari seiman di grup *whatsapp* #MuslimStembayo dan grup *whatsapp* #MuslimahStembayo
13. Bapak ibu guru di STM Pembangunan Yogyakarta terkhusus Bapak Eko Subagijo, Ibu Habibah, dan Ibu Rum
14. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah ﷻ, semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapat balasan dan imbalan dengan jauh lebih baik, mendapatkan keberkahan dan keridhoan dari Allah ﷻ.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Karena dengan masukan itulah, peneliti dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya, peneliti memohon pertaubatan kepada Allah ﷻ, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala bentuk kekhilafan dan kesalahan yang telah peneliti perbuat. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. Aamiin Yaa Robbal'alamin.

Yogyakarta, 3 Februari 2017

Peneliti,

Adib Rofiqi
NIM.13240042

ABSTRAK

Adib Rofiqi, NIM 13240041, 2017. *Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Job Satisfaction, Knowledge Sharing Behaviors dan Innovation Capability Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di DIY*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini berlatar belakang etika yang menjadi salah satu keunggulan bersaing dan kunci keberhasilan organisasi profit dan non profit. Banyak organisasi profit yang mengalami kerugian disebabkan perilaku yang tidak beretika. *Islamic work ethic* merupakan konsep etika yang berlandaskan Al Quran dan Al Hadits guna membentuk perilaku yang etis dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic work ethic* pada *job satisfaction* (kepuasan kerja), *knowledge sharing behavior* (perilaku berbagi pengetahuan) dan *innovation capability* (kemampuan berinovasi) pada karyawan perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah di DIY.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan metode *purposive sampling* kepada 103 karyawan perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai sampel penelitian. Data diolah dengan SPSS 19 *for windows* dengan metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi (uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis dengan regresi linier sederhana (uji t dan koefisien determinan).

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* dan *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*.

Kata kunci: *Islamic work ethic*, *job satisfaction*, *knowledge sharing behavior*, *innovation capability*, Perusahaan Penyelenggara Ibadah Umrah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	16
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
E. Kajian Pustaka.....	17
F. Kerangka Teori.....	21
G. Hipotesis.....	46
H. Paradigma Penelitian.....	47

BAB II METODE PENELITIAN	49
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
B. Jenis Penelitian.....	49
C. Sumber Data dan Jenis Data	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
E. Populasi dan Sampel	52
F. Metode Pengumpulan Data	54
G. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran.....	55
H. Uji Instrumen	57
I. Analisis Data	58
BAB III REGULASI PPIU DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN	63
A. Regulasi Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah	63
B. Analisis Data Deskriptif Responden	63
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	70
A. Uji Instrumen Penelitian	71
B. Uji Prasyarat Analisis atau Uji Asumsi Dasar	76
C. Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	82
D. Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> Terhadap <i>Knowledge</i> <i>Sharing Behaviors</i>	84
E. Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> Terhadap <i>Innovation Capability</i> ..	87
F. Pembahasan.....	90
BAB V Penutup	94
A. Kesimpulan	94

B. Saran.....	95
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Empat Model Konversi <i>Knowledge</i>	35
Gambar 1.2 Paradigma Penelitian.....	43
Gambar 3.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 3.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 3.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	62
Gambar 3.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	63
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Job Satisfaction</i>	76
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Knowledge</i> <i>Sharing Behaviors</i>	76
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Innovation Capability</i> ...	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Pustaka.....	18
Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel <i>Islamic Work Ethic</i>	51
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel <i>Job Satisfaction</i>	51
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabel <i>Knowledge Sharing Behaviors</i>	52
Tabel 2.4 Instrumen Penelitian Variabel <i>Innovation Capability</i>	52
Tabel 3.1 Karakteristik Berdasarkan Perusahaan.....	64
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas	68
Tabel 4.2 Hasil <i>Try Out</i> Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Setelah Data <i>Outlier</i> Dikeluarkan	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana IWE Terhadap JS	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana IWE Terhadap KSB	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana IWE Terhadap IC	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction*, *Knowledge Sharing Behaviors* dan *Innovation Capability* Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di DIY”, untuk menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari judul, maka penting untuk menegaskan maksudnya sebagai berikut:

1. *Islamic Work Ethic*

Islamic Work Ethic secara linguistik berarti etika kerja Islami. Secara terminologi etika kerja Islami adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadits yang memperhatikan masalah kerja dan kerja keras.¹ Menurut Ali dan Al Owaihan etika kerja Islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja² yang dinilai dari tujuan bekerja, cara bekerja dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja.³

¹ Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20 (October, 2012), hlm. 118.

² Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1 (February, 2008), hlm. 10.

³ Siti Djamilah, *Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya Pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan*

Dengan demikian, yang dimaksud *Islamic Work Ethic* dalam penelitian ini adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadits yang memperhatikan masalah kerja yang meliputi tujuan bekerja, cara bekerja dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja yang ada pada karyawan perusahaan.

2. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction secara linguistik berarti kepuasan kerja. Secara terminologi, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan⁴ yang di dalamnya meliputi *the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*.⁵

Job Satisfaction adalah hasil dari persepsi karyawan pada seberapa baik pekerjaan mereka, yang dalam hal ini pekerjaan memberikan sesuatu yang berharga bagi mereka⁶. Dengan demikian yang dimaksud *Job satisfaction* dalam penelitian ini adalah mengenai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya yang di dalamnya meliputi *the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*.

Organisasional, Disertasi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2015).

⁴ Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghazali, *Akuntansi Keperilakuan*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 159.

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed*, (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm. 141.

⁶ *Ibid.*, hlm. 212.

3. *Sharing Knowledge Behaviors*

Sharing Knowledge Behaviors secara linguistik berarti perilaku berbagi pengetahuan. Secara terminologi, perilaku berbagi pengetahuan adalah proses pengkombinasian dan pengintegrasian pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi.⁷ Hooff dan Rider menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses pertukaran pengetahuan *tacit* dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru.⁸ *Sharing knowledge* meliputi *donating knowledge* dan *collecting knowledge*.⁹

Dengan demikian yang dimaksud *Sharing Knowledge Behaviors* dalam penelitian ini adalah proses pertukaran *tacit* dan *explicit knowledge* yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan yang di dalamnya meliputi *donating knowledge* dan *collecting knowledge*.

4. *Innovation Capability*

Innovation capability secara linguistik berarti kemampuan berinovasi. Secara terminologi kemampuan berinovasi adalah kemampuan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara berkesinambungan ke dalam produk baru, proses baru, dan sistem baru untuk keuntungan

⁷ Sangkala, *Knowledge Management*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 128.

⁸ Bart Van den Hooff and Jan A. de Ridder, "Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 6 (December, 2004), hlm. 118.

⁹ Reinout E. de Vries, *et. al.*, "Explaining Knowledge Sharing The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs", *Communication Research*, Vol. 33 No. 2 (2006), hlm. 116.

perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.¹⁰ Tasi, *et. al.*, membagi kemampuan inovasi menjadi tiga dimensi¹¹ yaitu (*product innovation, process innovation, dan management innovation*). Dengan demikian yang dimaksud *Innovation Capability* dalam penelitian ini adalah kemampuan dari karyawan perusahaan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara berkesinambungan ke dalam produk baru, proses baru, dan sistem baru untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.

5. Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah di Daerah Istimewa Yogyakarta

Karyawan perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (untuk seterusnya disebut PPIU) adalah pegawai¹² yang bekerja pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyelenggaraan perjalanan wisata yang belum atau telah mendapat izin dari Menteri Agama Republik Indonesia untuk menyelenggarakan perjalanan ibadah umrah, dalam hal ini perusahaan yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (Lampiran 4).

Dengan demikian maksud judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction, Sharing Knowledge Behaviours* dan *Innovation*

¹⁰ Benn Lawson and Danny Samson, “Developing Innovation Capability in Organizations: A Dynamic Capabilities Approach”, *International Journal of Innovation Management*, vol. 5 No. 3, (October, 2001), hlm. 384.

¹¹ S.-h. Liao, *et. al.*, “Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability: an Empirical Study of Taiwan’s Knowledge-Intensive Industries”, *Journal of Information Science*, Vol. 33 No. 3, (March, 2007), hlm. 348.

¹² W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 525.

Capability Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di Daerah Istimewa Yogyakarta” adalah penelitian mengenai akibat yang muncul dari penerapan etika kerja Islami yang meliputi (tujuan bekerja, cara bekerja dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja) terhadap kepuasan kerja yang meliputi (*the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*), perilaku berbagi pengetahuan yang meliputi (*donating knowledge dan collecting knowledge*), dan kemampuan berinovasi yang meliputi (*product innovation, process innovation, dan management innovation*) pada orang-orang yang bekerja di badan usaha Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) yang telah diberi izin resmi oleh Kementerian Agama Republik Indonesia yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada perkembangannya dihadapkan pada situasi dan kondisi yang sedemikian kompleks. Harapan peningkatan produktivitas, masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA), derasnya arus informasi, cepatnya laju pengetahuan dan tingginya kompetisi antar perusahaan di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menjadi beberapa faktor eksternal yang mewarnai situasi dan kondisi organisasi khususnya di Indonesia. Tercatat dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), jumlah TKA yang masuk ke

Indonesia dalam kurun waktu 2014 sebesar 68.762 pekerja.¹³ Dalam bidang pariwisata juga mengalami hal serupa, Menteri Pariwisata Arief Yahya menuturkan,

“Singapore, Malaysia, Thailand sepertinya lebih memilih bekerja di negara mereka sendiri. Tapi Filipina, bisa masuk ke Indonesia. Kita tidak bisa bendung, kecuali menaikkan kemampuan tenaga kerja kita sesuai standar ASEAN”.¹⁴

Ditambah lagi, bahwa menurut *Human Development Index* (HDI) tahun 2014 yang diterbitkan oleh PBB, Indonesia menempati posisi 110, jauh di bawah Malaysia yaitu pada posisi 62 dan Singapore pada posisi 11.¹⁵ Hal tersebut jelas memberikan dampak langsung bagi internal perusahaan, terutama pada karyawan dan budaya organisasi yang ada Indonesia.

Supaya dapat bertahan dalam situasi dan kondisi yang sedemikian komplek tersebut, organisasi harus memiliki *competitive advantage*. Organisasi dalam berbagai tujuannya, baik yang menghasilkan produk berupa jasa maupun barang harus mampu menawarkan inovasi agar memiliki masa depan yang cerah¹⁶ dan terjamin keberlangsungannya. Kinerja organisasi akan sangat

¹³ Dony, “Jelang MEA, Indonesia Diserbu 68.762 Tenaga Kerja Asing”, *Harian Terbit*, <http://www.harianterbit.com/m/ekonomi/read/2015/02/28/20793/31/21/Jelang-MEA-Indonesia-Diserbu-68.762-Tenaga-Kerja-Asing>, diakses tanggal 16 April 2016.

¹⁴ Hermansyah, “Kemenpar Latih SDM, Bertarung di MEA”, *Harian Terbit*, <http://www.harianterbit.com/m/nasional/read/2016/02/21/57099/66/25/Kemenpar-Latih-SDM-Bertarung-di-MEA>, diakses tanggal 17 April 2016.

¹⁵ Selim Jahan, “Human Development Report 2015: Work for Human Development”, *United Nations Development Programme*, <http://report.hdr.undp.org/>, diakses tanggal 3 Mei 2016.

¹⁶ Minna Saunila and Juhani Ukko, “A Conceptual Framework For The Measurement Of Innovation Capability And Its Effetcts”, *Baltic Journal of Management*, Vol. 7 No. 4 (July, 2012), hlm. 355.

tergantung pada kemampuannya untuk berinovasi. Keberhasilan organisasi dalam berinovasi tidak hanya akan berdampak pada kemudahan kinerja, namun juga berdampak pada kualitas maupun kuantitas. Hal ini dikuatkan dengan penelitian terhadap Cisco System Inc. yang merupakan perusahaan produsen *networking* tertua di dunia, keberhasilannya dalam berinovasi memberikan dampak yang sangat signifikan, Cisco System Inc. hanya membayar 30% lebih sedikit dari biaya produksi yang seharusnya, tanpa harus menurunkan kualitas, dan dalam skala produksi masal. Lebih jauh, pendapatan dari Cisco System Inc. meningkat 55% tiap tahunnya.¹⁷

Contoh lain dari keberhasilan inovasi adalah penghematan material dan kemudahan akses bagi konsumen pada perusahaan pencucian mobil PT. Valo Indonesia Prima. Mereka dapat menghemat penggunaan air hingga 99% karena menggunakan bahan baku kimia yang aman terhadap cat dan kulit tangan, dengan kualitas yang sama bahkan lebih bersih dan mengkilap daripada yang menggunakan air sebagai bahan utama, selain itu pemesanannya lebih mudah jika dilihat dari sisi pandang konsumen. Konsumen cukup mendatangi gerai Valo yang ada di pusat-pusat perbelanjaan atau gerai yang sudah didirikan kemudian menginformasikan pada pihak Valo di sebelah mana mobil di parkir, *Valoman* (pegawai Valo) kemudian akan mendatangi mobil lalu diberikan pencucian. Dengan terobosan inovasi ini, PT. Valo Indonesia Prima yang

¹⁷ Lawson and Samson, "Developing Innovation Capability", hlm. 386.

didirikan dengan modal awal Rp 8 juta mendapatkan omset sekitar Rp 16-25 juta per outlet setiap bulannya.¹⁸ Saunila dan Ukko menyatakan,

*”All three elements of innovation capability can have effects on business performance related to the personnel, customers, processes and finances. The elements do not follow each other in a certain order. Every element can lead to improvement in business performance, either alone or through another element.”*¹⁹

Hal tersebut membuktikan bahwa ketiga unsur kemampuan berinovasi baik secara kolektif atau secara parsial dapat langsung memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi terutama yang berkaitan pada personil, pelanggan, proses, dan finansial. Selain itu, untuk terus menjaga keberlangsungan dan kemampuan berinovasi, juga dalam rangka memperkuat posisi organisasi ditengah persaingan, maka diperlukan sebuah budaya organisasi yang mendukung terwujudnya inovasi, yaitu melalui *knowledge sharing behaviors* atau perilaku berbagi pengetahuan.

Pengetahuan menjadi aset berharga dan sumber daya pasti²⁰ bagi organisasi untuk dapat berkembang pada era kebebasan informasi ini, sedangkan kinerja maksimal menjadi salah satu kunci utama keberlangsungan organisasi. Pengetahuan adalah salah satu aset tak berwujud (*intangible assets*) yang tidak bisa lagi dianggap remeh, bahkan menurut Francis Bacon’s,

¹⁸ Maria Hudaibyah Azzahra, “Inovasi Nugroho Bisnis Cuci Mobil Tanpa Air”, *Majalah SWA Online*, swa.co.id/entrepreneur/inovasi-nugroho-bisnis-mobil-tanpa-air, diakses tanggal 17 April 2016.

¹⁹ Minna Saunila and Juhani Ukko, “A Conceptual Framework”, hlm. 370.

²⁰ Sangkala, *Knowledge Management*, hlm. 3.

pengetahuan menjadi kekuatan.²¹ Bukti-bukti menunjukkan bahwa pergeseran orientasi para pelaku bisnis telah terjadi. Pada tahun 1929 rasio penggunaan *intangible assets* dengan *tangible assets* berkisar antara 30:70 %, tetapi pada tahun 1990 menjadi 63:37 %. Penelitian lain mengungkapkan pada tahun 1978 nilai dari aset perusahaan masih bersifat fisik sebesar 80%, dan hanya 20% yang terkait dengan aset pengetahuan, pada tahun 1998 titik berat perusahaan pada aset pengetahuan yakni 70% dan 30% adalah aset berbentuk fisik.²²

Fakta tersebut tidak akan terjadi tanpa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang baik. Paul L. Tobing menyatakan bahwa kunci sukses implementasi *knowledge management* adalah *knowledge sharing behaviors* (perilaku berbagi pengetahuan).²³ PT. Unilever yang merupakan salah satu pemenang MAKE (*Most Admired Knowledge Enterprise*) untuk tingkat nasional pada tahun 2006 terbukti sukses menggerakkan budaya *learning* dan *sharing* di kalangan karyawannya, perusahaan ini menyediakan media yang sangat variatif untuk menyuburkan budaya *sharing* dan *learning* di internal perusahaannya, baik yang bersifat online maupun yang bersifat tatap muka.²⁴

²¹ *Ibid.*, hlm. 3.

²² *Ibid.*, hlm. 37.

²³ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 137.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 149-150.

Di lain sisi untuk menghadapi persaingan bisnis, kinerja maksimal sangat dibutuhkan untuk kelangsungan organisasi. Salah satu unsur pembentuk kinerja maksimal adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.²⁵ Karyawan yang merasa tidak puas atas pekerjaannya akan merespon dengan berbagai tindakan yang destruktif seperti misalnya kinerja yang menurun, menipisnya *organizational citizenship behavior*, menurunnya absen kerja, dan jika perusahaan bergerak dalam bidang jasa yang sering berinteraksi dengan pelanggan, maka ketidakpuasan kerja juga akan menyebabkan menurunnya kepuasan pelanggan.²⁶

Etika kerja menjadi kunci keberhasilan bagi perilaku anggota dalam organisasi, sebaliknya, praktek kerja yang tidak beretika akan membuat kegagalan kerja bahkan kerugian yang besar bagi organisasi seperti dalam kasus Enron, WorldCom, dan lainnya.²⁷ Perilaku tidak etis pun tercatat dalam dunia bisnis travel umrah, PT Rindu Robbi yang beroperasi di Yogyakarta melakukan penipuan dan penggelapan uang jamaah umrah senilai Rp 1,4 Miliar.²⁸ Menurut Valentine dalam Komari, penerapan etika kerja menjadi cara efektif untuk

²⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 52.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 52-54.

²⁷ M. Y. K. Marri, *et. al.*, "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 2 No.12 (December, 2012), hlm. 32.

²⁸ Radar Jogja, "Kasus Rindu Robbi Masuk Ranah Hukum", *Radar Jogja Online*, <https://www.radarjogja.co.id/kasus-rindu-robbi-masuk-ranah-hukum/>, diakses tanggal 27 September 2016.

meningkatkan kinerja organisasi.²⁹ Etika secara umum berbicara mengenai benar dan salah³⁰, namun lebih jauh lagi disampaikan oleh Abbas J. Ali bahwa etika kerja menjadi konsep yang terus berkembang yang secara eksplisit maupun implisit dapat menyampaikan keinginan mendasar untuk pembaharuan dan kemajuan.³¹ Pembahasan mengenai etika kerja mulai secara serius dijabarkan oleh Max Weber pada tahun 1985 melalui essay fenomenalnya “*The Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism*”. Negara-negara barat menjadikan etika kerja Protestan sebagai landasan dalam bekerja. Namun bagaimanapun, etika kerja Protestan hanya terbatas bagi negara barat khususnya negara Eropa,³² dan tidak dapat digeneralkan, terlebih untuk pekerja yang beragama Islam. Maka jelas menurut Yousef bahwa Islam memiliki kekhasannya sendiri dalam etika kerja Islam yang berlandaskan atas Al Quran dan Al Hadits.³³

Islam adalah agama yang paripurna dan komprehensif. Paripurna karena perumusan landasan aqidah dan syariah telah selesai sejak wafatnya Nabi

²⁹ Nurul Komari and Fariastuti Djafar, “Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia”, *International Business Research*, Vol. 6 No. 12 (November, 2013), hlm. 108.

³⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, hlm. 16.

³¹ Abbas J. Ali, “Rethinking Work Ethics”, *International Journal Of Commerce And Management*, Vol. 23 No. 3 (August, 2013), hlm. 182.

³² Arshad Mahmood Sadozai., *et. al.*, “Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 4 No. 2 (May, 2013), hlm. 768.

³³ Darwish Abdulrahman Yousef, “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2 (March, 2001), hlm. 153.

Muhammad ﷺ, dan disebut komprehensif karena Islam telah memberikan pedoman bagi manusia untuk menjalani proses kehidupan dalam rangka meningkatkan taqwa. Etika kerja adalah salah satu sendi kehidupan yang diatur oleh Islam, misalnya dalam Islam diperintahkan untuk bersungguh-sungguh berusaha *"Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain"* (QS. Al Insiyiroh: 7) dalam Al Hadits juga disebutkan³⁴ *"... Capailah dengan sungguh-sungguh apa yang berguna bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah azza wa jalla dan janganlah kamu menjadi lemah"* (HR. Muslim No. 4816). Berbeda dengan etika kerja Protestan, etika kerja Islami lebih menekankan pada proses daripada hasil.³⁵ Hal ini semakin dikuatkan dengan adanya istilah *halal* dan *haram* mengenai aktivitas seorang muslim, tidak lain agar terwujud keuntungan dunia dan akhirat melalui aktivitas bekerja. Etika kerja Islam terbukti berpengaruh pada kepuasan kerja.³⁶ Selain itu, etika kerja Islam juga mendukung perilaku berbagi pengetahuan³⁷ dalam organisasi dan kemajuan organisasi melalui inovasi³⁸.

³⁴ Yahya bin Syaraf An Nawawi, *Riyadush Shalihin*, (Riyadh: Darul Wathon, 1994), hlm. 91.

³⁵ Darwish Abdulrahman Yousef, "Islamic Work Ethic", hlm. 154.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 164.

³⁷ Ghulam Murtaza., *et. al.*, "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors", *Journal Of Business Ethics*, (September, 2014), hlm. 1

³⁸ Naresh Kumar and Raduan Che Rose, "The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability", *Cross Cultural Management*, Vol. 19 No. 2 (2012), hlm. 142.

Umrah adalah salah satu syariat dalam agama Islam yang agung. Terjadi perbedaan pendapat di kalangan ‘ulama apakah umrah itu wajib atau sunnah. Ulama *madzhab Syafi’i* berpendapat bahwa umrah hukumnya adalah wajib sekali seumur hidup³⁹. Meskipun demikian, bagi yang mampu, umrah dapat dilakukan sebanyak mungkin mengingat pahala yang besar yaitu sebagai penghapus dosa.⁴⁰ Nabi Muhammad ﷺ melakukan umrah sebanyak empat kali semasa hidupnya. Anas bin Malik radhiallahu’anhun menuturkan yang artinya,

“Bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam melakukan umrah 4 kali, semuanya di bulan Dzulqa’dah, kecuali umrah yang mengiringi haji beliau. (yaitu) Umrah dari Hudaibiyah atau di tahun perjanjian Hudaibiyah di bulan Dzulqa’dah, Umrah di tahun berikutnya di bulan Dzulqa’dah, Umrah dari Ji’ranah, dimana beliau membagi ghanimah Hunain di bulan Dzulqa’dah, dan umrah ketika beliau haji. (HR. Bukhari 1780 & Muslim 1253).⁴¹

Hadits tersebut dapat dikatakan bahwa umrah lebih dari sekali hukumnya boleh dan tidak menyelsihi sunnah Nabi Muhammad ﷺ. Dengan diperbolehkannya umrah lebih dari satu kali maka dapat menjadi peluang bagi umat Islam untuk mengambil manfaat dunia darinya, yaitu dengan menawarkan jasa penyelenggaraan perjalanan ibadah umrah. Tidak seperti ibadah haji, ibadah umrah dapat dilakukan sepanjang tahun.⁴²

³⁹ Muhammad Abduh Tuasikal, “Wajibkah Umroh?”, *Rumaysho.Com*, <https://rumaysho.com/2659-hukum-umroh-wajib-ataukah-sunnah337.html>, diakses tanggal 16 Mei 2016.

⁴⁰ ‘Abdul ‘Azhim bin Badawi al-Khalafi, *Al-Wajiz*, terj. Ma’ruf Abdul Jalil, (Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2008), hlm. 516.

⁴¹ Ammi Nur Baits, “Umroh Nabi”, *KonsultasiSyariah.com*, <https://konsultasisyariah.com/23430-nabi-hanya-umrah-4-kali.html>, diakses tanggal 16 Mei 2016.

⁴² ‘Abdul ‘Azhim bin Badawi al-Khalafi, *Al-Wajiz*, hlm. 518.

Di Indonesia, pelaksanaan penyelenggaraan ibadah umrah dapat dikelola oleh pihak swasta yang telah diberi izin oleh Menteri Agama.⁴³ Dengan tidak adanya larangan *syar'i* terhadap bidang usaha jasa penyelenggaraan perjalanan ibadah umrah dan dengan adanya legalitas dari Undang-Undang, maka umat Islam dapat memanfaatkan penyelenggaraan perjalanan ibadah umrah ini menjadi salah satu mata pencaharian baik untuk keuntungan pribadi atau untuk kepentingan umat. Selain itu, untuk melaksanakan ibadah umrah, tidak harus mengantri bertahun-tahun seperti dalam pelaksanaan ibadah haji yang terbatas pada kuota hingga akhirnya berdampak pada masa tunggu yang lama. Jumlah pemberangkatan jama'ah umrah di Indonesia sendiri pada tahun 2014 mencapai 800.000 orang,⁴⁴ berbeda dengan ibadah haji yang setiap tahunnya hanya mendapat kuota sekitar 160.000 orang.

Daerah Istimewa Yogyakarta adalah provinsi yang terkenal sebagai kota wisata. Terdapat berbagai macam bentuk wisata di Yogyakarta, baik yang wisata air, wisata alam, wisata museum, maupun wisata religi. Adanya wisata juga mengimplikasikan adanya biro travel wisata yang bertugas menyediakan layanan perjalanan wisata dan panduan wisata. Yogyakarta sebagai provinsi yang sebagian besar penduduknya beragama Islam tentu menjadi faktor pendorong lain bagi munculnya perusahaan perjalanan wisata religi. Wisata

⁴³ Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji, pasal 43 ayat (2).

⁴⁴ Median Dyah Natalia, "Visa Kembali Dibatasi", *HarianJogja.com*, <http://www.harianjogja.com/baca/2015/04/21/umrah-2015-visa-kembali-dibatasi-596555>, diakses tanggal 16 Mei 2016.

religi paling tinggi kedudukannya dalam Islam adalah berkunjung ke *Baitullah* dalam rangka haji maupun umrah.

Tercatat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta ada 60 perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) baik yang berstatus resmi maupun tidak resmi. Resmi dinilai dari perizinan umrah dan kantor cabang, ataupun tidak resmi dinilai dari tidak adanya perizinan umrah dan kantor cabang. Perusahaan PPIU Indonesia, khususnya Yogyakarta harus mampu menaikkan daya saing organisasinya melalui budaya organisasi dan kinerja maksimal untuk menghadapi MEA, dan Islam, khususnya pada nilai-nilai etika kerja sangat mendukung adanya kerja keras, dan kemajuan organisasi melalui budaya berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi.

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah disebutkan, maka dipandang penting dan relevan sesuai dengan salah satu keilmuan yang ada di Program Studi Manajemen Dakwah yaitu perilaku organisasi, untuk dilakukan penelitian mengenai etika kerja Islami dengan judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Pada *Job Satisfaction, Knowledge Sharing Behaviors* Dan *Innovation Capability* Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah Di DIY”.

C. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing Behaviors* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Knowledge Sharing Behaviors* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai etika kerja Islami karyawan Perusahaan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah di DIY.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan etika kerja Islami, budaya organisasi dan kinerja organisasi dalam ilmu manajemen.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk menunjukkan keaslian penelitian dan perbedaan dengan penelitian lain. Penelitian mengenai *Islamic Work Ethic*, *Knowledge Sharing Behaviors* dan *Innovation Capability* telah banyak dilakukan oleh para peneliti di berbagai negara, berikut adalah beberapa referensi yang relevan dengan topik penelitian:

Tabel 1.1
Kajian Pustaka

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Darwish Abdulrahman Yousef, 2001 ⁴⁵	<i>Islamic Work Ethic: A Moderator between</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i>

⁴⁵ Darwish Abdulrahman Yousef, "Islamic Work Ethic", hlm. 164.

		<i>Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context</i>	pada Pekerja dari berbagai sektor di Uni Emirat Arab.
2.	Reinout E. de Vries, et. al., 2006 ⁴⁶	<i>Explaining Knowledge Sharing The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs.</i>	<i>Team Communication Styles dan Job Related Attributes (Job Satisfaction dan Performance)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> dengan variabel pemoderasi <i>Knowledge Sharing attitudes</i> yang dilakukan melalui kuesioner elektronik.
3.	S.-h. Liao, et. al., 2007 ⁴⁷	<i>Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability: an Empirical Study of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries.</i>	<i>Absorptive Capacity dan Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Innovation Capability</i> pada 170 perusahaan elektronik, asuransi finansial dan industry kesehatan di Taiwan.
4.	Abbas J. Ali dan Abdullah Al Owaihan, 2008 ⁴⁸	<i>Islamic Work Ethic: A Critical Review</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> memiliki dimensi ekonomi, moral dan sosial.
5.	Wahibur Rokhman, 2010 ⁴⁹	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i>

⁴⁶ Reinout E. de Vries, et. al., "Explaining Knowledge Sharing", hlm. 127.

⁴⁷ S.-h. Liao, et. al., "Knowledge Sharing, Absorptive", hlm. 355.

⁴⁸ Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic", hlm. 18.

⁴⁹ Wahibur Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15 No. 1 (January, 2010), hlm. 25.

			dan tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan institusi keuangan mikro Islami di Demak.
6.	Naresh Kumar dan Raduan Che Rose, 2011 ⁵⁰	<i>The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Innovation Capability</i> pada karyawan kantor administrasi dan diplomasi di Malaysia.
7.	Muhammad Shakil Ahmad, 2011 ⁵¹	<i>Work Ethic: An Islamic Prospective</i>	Menerapkan <i>Islamic Work Ethic</i> akan menaikkan moral, tingkat kepuasan kerja, produktivitas, dan menurunkan tingkat ketegangan.
8.	Keumala Hayati dan Indra Caniago, 2012 ⁵²	<i>Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada <i>Job Satisfaction</i> , <i>Intrinsic Motivation</i> , <i>Organizational Commitment</i> , dan <i>Job Performance</i> pada karyawan beberapa Bank yang berbasis syariah di Lampung.
9.	M. Y. K. Marri, et. al., 2012 ⁵³	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> pada karyawan 25 sektor perusahaan agrikultur di Pakistan.

⁵⁰ Naresh Kumar and Raduan Che Rose, "The impact of knowledge Sharing", hlm. 156.

⁵¹ Muhammad Shakil Ahmad, "Work Ethic: An Islamic Prospective", *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 No. 1 (2011), hlm. 857.

⁵² Keumala Hayati and Indra Caniago, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65 (2012), hlm. 276.

⁵³ M. Y. K. Marri, et. al., "The Impact of Islamic Work", hlm. 40.

10.	Ghulam Murtaza, <i>et. al.</i> , 2014 ⁵⁴	<i>Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> dan <i>Knowledge Sharing Behaviors</i> .
11.	Naafilah Lailatirrohman, 2014 ⁵⁵	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Etika Kerja Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> pada karyawan BMT Hudatama Semarang.
12.	Sasono Arisandi, 2014 ⁵⁶	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Keinginan Berpindah	Etika Kerja Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, serta tidak memiliki pengaruh terhadap Keinginan Berpindah pada karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
13.	Siti Djamilah, 2015 ⁵⁷	Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami	Penelitian ini menghasilkan pengembangan atas ukuran etika kerja Islami.

⁵⁴ Ghulam Murtaza, *et. al.*, "Impact of Islamic Work Ethics".

⁵⁵ Naafilah Lailatirrohman, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 101.

⁵⁶ Sasono Arisandi, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional Dan Keinginan Berpindah*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2014), hlm. 86.

⁵⁷ Siti Djamilah, *Pengembangan dan Validasi Ukuran*, hlm. 72.

		dan Pengujiannya Pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional	
--	--	--	--

Sumber: Dari berbagai jurnal, skripsi dan disertasi

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada obyek penelitian dan subyek penelitian. Secara eksplisit, belum ada penelitian yang menggabungkan antara *job satisfaction*, *knowledge sharing behavior* dan *innovation capability* menjadi satu posisi yang sama yaitu menjadi variabel terikat (*dependent*) atau menjadi obyek yang diteliti berkaitan dengan *Islamic work ethic* sebagai variabel bebas (*independent*). Subyek penelitian ini ialah karyawan perusahaan PPIU yang telah mendapat izin dari Kementrian Agama RI yang beroperasi di DIY.

F. Kerangka Teori

1. *Islamic Work Ethic*

a. Pengertian *Islamic Work Ethic*

Ethic atau etika menurut Beekun adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan benar dan salah.⁵⁸ Serupa dengan Beekun,

⁵⁸ Rafik Issa Beekun, "Islamic Business Ethic", *International Institute of Islamic Thought*, (November, 1996), hlm. 2.

Marri, *et. al.* menyatakan bahwa definisi etika adalah telaah dari benar dan salah serta kepantasan moral dari pilihan yang dibuat oleh individu. Morf, Schumacher dan Vitell dalam Marri, *et. al.* menyatakan bahwa etika adalah prinsip moral yang individu masukkan ke dalam proses pengambilan keputusannya dan yang membantu melembutkan hasil keputusan akhir sehingga tercipta kenyamanan norma-norma masyarakat.⁵⁹ Etika masuk dalam pembahasan normatif, karena etika membicarakan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan. Etika jika dilihat dari sumbernya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu etika yang bersumber dari wahyu *Illahi* dan etika yang bersumber dari manusia atau dengan kata lain etika merupakan produk budaya.⁶⁰ Hal ini juga dikuatkan dengan pendapat Luthans, bahwa pembentukan etika tidak hanya dipengaruhi oleh individu dan kelompok, namun juga dengan beberapa faktor, seperti budaya, organisasi, dan lingkungan luar.⁶¹

Dalam Al Quran dan Al Hadits, kata dan istilah etika tidak akan ditemukan, karena memang secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *etos*, untuk menjembatani hal ini, menurut Ahmad dan

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 33.

⁶⁰ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, hlm. 27.

⁶¹ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed*, (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm.

Owoyemi, etika dalam Islam lebih dekat pada terminologi *akhlaq*.⁶² *Akhlaq* adalah bentuk plural dari *khuluq* yang berarti budi pekerti.⁶³ Budi pekerti yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budi pekerti yang berkaitan dengan bekerja yang berlandaskan syariat Islam atau dengan kata lain etika kerja yang Islami.

Islamic Work Ethic didefinisikan oleh Ahmad dan Owoyemi sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadits yang memperhatikan masalah kerja dan kerja keras.⁶⁴ Menurut Ali dan Al Owaihan etika kerja Islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.⁶⁵ Hal tersebut mengindikasikan bahwa bekerja adalah sebuah kebajikan dan sebuah keniscayaan untuk mewujudkan keseimbangan di kehidupan pribadi dan sosial seseorang. Secara ringkas Rizk menyatakan bahwa etika kerja Islami adalah orientasi terhadap kerja.⁶⁶ Ahmad dalam Ali dan Al Owaihan menjelaskan bahwa etika kerja Islami bukan untuk menyangkal kehidupan, tapi sebaliknya, untuk pemenuhan hidup dan

⁶² Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work", hlm. 117.

⁶³ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al Munawwir Arab – Indonesia*, ed. 2, cet. 14 (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), hlm. 364.

⁶⁴ Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work", hlm. 118.

⁶⁵ Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic", hlm. 10.

⁶⁶ Riham Ragab Rizk, "Back To Basics: An Islamic Perspective On Business And Work Ethics", *Social Responsibility Journal*, Vol. 4, No. 1/2 (March, 2008), hlm. 247.

mempertahankan motivasi bisnis untuk mendapatkan penghargaan tertinggi berupa pahala.⁶⁷ Etika kerja Islami memandang kerja sebagai sebuah cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan penghargaan sosial, juga untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. *Akhlaq* dalam pembahasannya di Al Quran dan Al Hadits sangat dekat istilah *khair* (kebaikan), *birr* (kebajikan), *qist* (keadilan), *'adl* (keseimbangan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan kebaikan), *ma'ruf* (lazim dan disetujui), *taqwa* (ketaqwaan). Islam menginstruksikan pemeluknya untuk terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tidak memperbolehkan pekerjaan yang tidak beretika seperti mengemis, kemalasan, dan membuang-buang waktu dengan aktivitas yang tidak produktif. Etika kerja Islami memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.⁶⁸ Keyakinan sekte sufi tidaklah menyelesaikan masalah keduniaan yang berkaitan dengan bekerja, hal ini mendapatkan banyak penolakan dari banyak ulama, karena Islam secara eksplisit maupun implisit menegaskan kerja keras dan kesejahteraan sosial.⁶⁹ *Islamic Work Ethic* juga membantah pernyataan Webber mengenai nilai-nilai

⁶⁷ Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic", hlm. 10.

⁶⁸ Keumala Hayati and Indra Caniago, "Islamic Work Ethic", hlm. 272.

⁶⁹ Arshad Mahmood Sadozai., *et. al.*, "Moderating Role of Islamic Work Ethics", hlm. 769.

Islam pada bidang ekonomi yang menyatakan bahwa Islam tidak mampu menyediakan nilai-nilai etika seperti pada *Protestant Ethic* dan masyarakat muslim tidak dapat mengembangkan ekonominya.⁷⁰

Etika kerja Islami adalah etika yang sesuai dengan Islam. Dalam Islam, sumber pengambilan hukum berasal dari empat sumber, yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadits. Al Quran menginstruksikan muslim untuk bersungguh-sungguh dalam berusaha secara efektif dan efisien dalam mengelola waktu untuk mengerjakan hal-hal produktif, Allah ﷻ berfirman dalam QS. Alam Nasyrah ayat 7:⁷¹

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (QS. Alam Nasyrah: 7).

Prinsip Islam dan pemikiran asli dari generasi awal Muslim menjadi relevan untuk dijadikan pedoman membangun institusi bisnis dan pasar ekonomi yang didasari pada keadilan dan kompetisi yang bertanggungjawab.⁷²

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, *Islamic work ethic* dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem yang

⁷⁰ Wahibur Rokhman, "The Effect of Islamic Work", hlm. 22.

⁷¹ Al-Quran, 94: 7, Semua terjemah ayat al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Menteri Agama, Wakaf, Da'wah Dan Bimbingan Islam, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Madinah: Lembaga Percetakan Al-Qur'an Raja Fahd, 1426 H).

⁷² Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", hlm. 18.

bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang dapat membentuk dan mempengaruhi individu dalam ruang lingkup pekerjaan.

b. Dimensi *Islamic Work Ethics*

Penelitian mengenai etika kerja Islami telah banyak dilakukan, dimulai dari Ali yang menghasilkan skala untuk etika kerja Islami pada tahun 1988, kemudian Ali dan Al Owaihan yang menegaskan bahwa etika kerja Islami dibangun atas empat konsep dasar, yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparansi), *morally responsible conduct* (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral),⁷³ selain itu Ali dan Al Owaihan juga mengelompokkan beberapa *item* yang berkaitan dengan kerja yang dirumuskan dari perkataan Nabi Muhammad ﷺ menjadi 11 bagian^{74 75} yaitu:

- 1) *Pursuing legitimate business*. Nabi Muhammad ﷺ secara eksplisit memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala. Beliau bersabda bahwa sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain.
- 2) *Wealth must be earned*. Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam al-Quran (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang

⁷³ *Ibid.*, hlm. 12.

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 11-12.

⁷⁵ Naafilah Lailatirrohmah, *Analisis Pengaruh Etika*, hlm. 17.

kepadamu. Dan barangsiapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.”

- 3) *Quality of work*. Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad ﷺ mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan di antara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad ﷺ bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”.
- 4) *Wages*. Rasulullah ﷺ menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan” Maka dari itu, pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.
- 5) *Reliance on self*. Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda nabi Muhammad ﷺ, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri”.
- 6) *Monopoly*. Monopoli, dalam Islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad ﷺ melarangnya dengan hadits yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa”.
- 7) *Bribery*. Seperti monopoli dan penipuan, suap-menyuap sangat dikecam dalam Islam. Nabi Muhammad ﷺ bersabda, “Kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap.”
- 8) *Deeds and intention*. Hal ini merupakan salah satu dasar yang signifikan dalam etika kerja Islam. Sangat jelas dibedakan etika kerja Islam dengan etika kerja dari kepercayaan lain. Asumsi fundamental dalam Islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan hal itu, dianggap melanggar hukum. Hadits mengenai hal ini yaitu, “Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian”.
- 9) *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan

mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya. Sabda beliau, “Orang-orang yang menyatakan hal-hal dengan jujur, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”, menggarisbawahi pentingnya transparansi pada setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi problem di pasar.

- 10) *Greed*. Dalam Islam, ketamakan/keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad ﷺ sendiri berusaha untuk melawan kaum elit Mekkah secara konsisten dan tidak kenal lelah mengkritik keserakahan mereka. Beliau bersabda, “Berhati-hatilah terhadap keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya.”
- 11) *Generosity*. Sikap dermawan adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad ﷺ bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk daripada ketamakan”. Sabda beliau, “Hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka.”

Kesebelas *item* tersebut memiliki kekurangan, yaitu tidak disebutkan secara eksplisit sebagai dimensi atas etika kerja Islami. Menanggapi fakta ini, Chanzanagh dan Akhbarnejad menawarkan dan menjabarkan ada tujuh dimensi dari etika kerja Islami⁷⁶ yaitu:

- 1) *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.
- 2) *Trusteeship*. Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan
- 3) *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan

⁷⁶ Hamid Ebadollahi Chanzanagh and Mahdi Akhbarnejad, “The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of A Multidimensional IWE in Iranian Society”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30 (2001), hlm. 917-919.

(bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

- 4) *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.
- 5) *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- 6) *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.
- 7) *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasite bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Siti Djamilah menghasilkan dimensi dan sub dimensi etika kerja Islami yang lebih ringkas dan rinci, yaitu:⁷⁷

- 1) Tujuan Bekerja. Dimensi ini menjelaskan dan menunjukkan item-item yang mendasari orang bekerja, kenapa orang bekerja dan niat

⁷⁷ Siti Djamilah, *Pengembangan dan Validasi Ukuran*, hlm. 186-188.

(motivasi) yang mendorong orang bekerja. Hal ini didasarkan pada perkataan Nabi Muhammad ﷺ⁷⁸:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

Artinya: Sesungguhnya perbuatan tergantung niatnya. (HR. Bukhari No. 1)

- 2) Cara Bekerja. Dimensi ini menunjukkan apa yang harus dilakukan orang ketika bekerja, di dalamnya termuat beberapa sub dimensi, yaitu: Pertama, Pekerjaan yang halal sesuai syariat Islam (Tidak melakukan praktek riba, korupsi, suap, memproduksi minuman keras, judi, dan lain-lain). Kedua, Kepribadian atau investasi personal (karakteristik yang diharapkan pada seorang muslim, contohnya: selalu meningkatkan kemampuan, jujur, amanah). Ketiga, Hubungan pekerja dengan orang lain (karena Islam menekankan pentingnya tolong menolong dalam kebajikan seperti yang termaktub dalam QS. Al Maaidah: 2). Keempat, Hubungan pekerja dengan organisasi karena demi mewujudkan kemitraan dan keadilan antar pihak.
- 3) Hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja. Dimensi ini menunjukkan apa yang harus dilakukan pekerja muslim atas pendapatan yang diperoleh, misalnya dengan tidak boros, pandai mengatur keuangan, sedekah, menabung dan menunaikan zakat.

⁷⁸ Muhammad bin Ismail Al Bukhari, *Shahih al-Bukhari Jilid 1*, terj. Muhammad Iqbal, (Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2010), hlm. 63.

2. *Job Satisfaction*

a. *Pengertian Job Satisfaction*

Job Satisfaction atau kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.⁷⁹ Menurut Gibson, kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi, kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.⁸⁰

Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap afektif atau tanggapan yang bersifat emosional terhadap suatu pekerjaan.⁸¹ Greenberg dan Baron menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.⁸² McShane dan Von Glinow menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi terhadap pekerjaannya dan konteksnya.⁸³ Setiawan dan Ghazali menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah

⁷⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th edition*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012), hlm. 74.

⁸⁰ James L. Gibson, *et. al.*, *Organisasi Jilid 1*, terj. Nunuk Ardiani, (Tangerang Selatan: Binarupa Aksara Publisher, tt), hlm. 150.

⁸¹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 6th edition*, (New York: McGraw-Hill, 2004), hlm. 202.

⁸² Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior Ni Organizations 9th edition*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), hlm. 221.

⁸³ Steven L. McShane and Mary Ann Von Ginow, *Organizational Behavior 3rd edition*, (New York: McGraw-Hill, 2005), hlm. 122.

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.⁸⁴ Sementara Luthans, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan pada seberapa baik pekerjaan mereka, yang dalam hal ini pekerjaan memberikan sesuatu yang berharga bagi mereka.⁸⁵

Merujuk dari beberapa pernyataan ahli yang telah disebutkan, *job satisfaction* dapat didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif karyawan yang dihasilkan dari evaluasi atas pekerjaannya.

b. Dimensi *Job Satisfaction*

Dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans ialah sebagai berikut:⁸⁶

- 1) *The Work Itself*. Dimensi ini mengukur seberapa tingkat pekerjaan mampu memberikan karyawannya tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk diberikan tanggung jawab.
- 2) *Pay*. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

⁸⁴ Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan*, hlm. 159.

⁸⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed*, hlm. 141.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 141.

- 3) *Promotion opportunities*. Dimensi ini mengukur seberapa besar kesempatan untuk dipromosikan kenaikan jabatan dalam organisasi.
- 4) *Supervision*. Dimensi ini mengukur seberapa jauh kemampuan *supervisor* dalam menyediakan pendampingan teknis dan dukungan yang bersifat keperilakuan.
- 5) *Co-workers*. Dimensi ini mengukur seberapa tinggi tingkat kecerdasan secara teknik dan dukungan sosial dari rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Luthans menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah sebagai berikut⁸⁷:

- 1) *The Work Itself*. Umpan balik dari pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan dari karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.
- 2) *Pay*. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

⁸⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed*, hlm. 142.

- 3) *Promotion*. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
- 4) *Supervision*. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan keteretarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memengaruhi pekerjaan mereka.
- 5) *Work Group*. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat', bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota.
- 6) *Working Conditions*. Kondisi kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih dan lingkungan yang menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Akan tetapi jika kondisi kerja

buruk (misalnya udara panas dan lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Secara spesifik dimensi tujuan bekerja dan cara bekerja dari *Islamic work ethic* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada dimensi *the work itself*, *work group* dan *working condition* yang mengharuskan seorang pekerja muslim bekerja secara sungguh-sungguh, memperhatikan hubungan antar sesama pekerja dan mewujudkan keadilan antar pihak agar tercipta kondisi kerja yang kondusif.

3. *Knowledge Sharing Behavior*

a. *Pengertian Knowledge Sharing Behavior*

Knowledge secara linguistik berarti pengetahuan. Menurut Drucker dalam Tobing, *knowledge* adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif.⁸⁸ Menurut Ackoff, kandungan dari mentalitas dan intelektualitas manusia dapat diklasifikasikan dalam lima kategori yaitu:⁸⁹

- 1) Data: berupa simbol-simbol.

⁸⁸ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep*, hlm. 8.

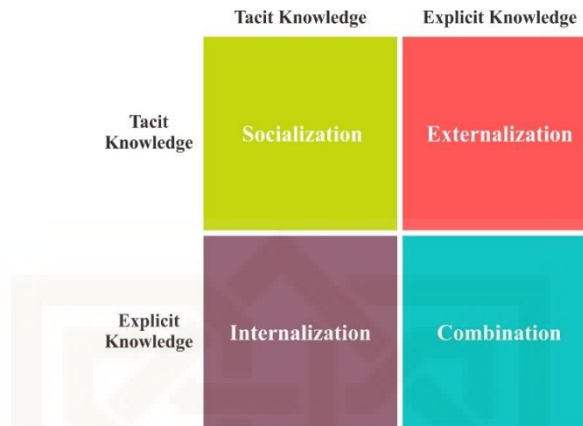
⁸⁹ *Ibid.*, hlm. 14.

- 2) Informasi: data yang diproses agar dapat dimanfaatkan. Informasi menjawab pertanyaan tentang *who*, *what*, *where* dan *when*.
- 3) *Knowledge*: merupakan aplikasi dari data dan informasi dan menjawab pertanyaan *how*.
- 4) *Understanding*: mengapresiasi pertanyaan *why*.
- 5) *Wisdom*: evaluasi dari *understanding*.

Menurut Polanyi dalam Tobing, *knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* adalah *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgment*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan dibagi dengan orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah *knowledge* yang sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.⁹⁰ Menurut Nonaka dan Takeuchi, siklus *knowledge* ditunjukkan dalam skema berikut:

⁹⁰ *Ibid.*, hlm. 22.

Gambar 1.1
Empat Model Konversi *Knowledge*



Sumber: Paul L. Tobing

Socialization adalah proses sharing dan penciptaan tacit knowledge melalui interaksi dan pengalaman langsung. *Externalization* adalah pengartikulasian *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* melalui proses dialog dan refleksi. *Combination* adalah proses konversi *explicit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang baru melalui sistemisasi dan pengaplikasian *explicit knowledge* dan informasi. *Internalization* adalah proses pembelajaran dan akuisisi knowledge yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap *explicit knowledge* yang disebarkan ke seluruh organisasi melalui pengalaman sendiri sehingga menjadi *tacit knowledge* anggota organisasi.

Knowledge sharing behavior menurut Conelly dan Kelloway dalam Murtaza, *et. al.* adalah seperangkat perilaku yang melibatkan pertukaran informasi atau bantuan kepada orang lain. Hal ini berbeda dari berbagi informasi, yang biasanya melibatkan manajemen pembuatan informasi pada ketersediaan organisasi bagi karyawan.

Sementara berbagi pengetahuan mengandung unsur timbal balik, berbagi informasi yang dapat dilakukan tanpa arahan dan tanpa permintaan.⁹¹

Menurut Sangkala, perilaku berbagi pengetahuan adalah proses pengkombinasian dan pengintegrasian pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi.⁹² Menurut Hooff dan Ridder, *knowledge sharing* adalah proses pertukaran pengetahuan *tacit* dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge donating* adalah perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya, sedangkan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda.⁹³

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli tersebut, *knowledge sharing behavior* dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran *tacit* dan *explicit knowledge* yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan

⁹¹ Ghulam Murtaza., *et. al.*, "Impact of Islamic Work Ethics", hlm. 3.

⁹² Sangkala, *Knowledge Management*, hlm. 128.

⁹³ Bart Van den Hooff and Jan A. de Ridder, "Knowledge sharing in context", hlm. 118.

yang di dalamnya meliputi *donating knowledge* dan *collecting knowledge*.

b. Dimensi *Knowledge Sharing Behavior*

Dimensi *knowledge sharing behavior* menurut Hooff dan Ridder adalah:⁹⁴

- 1) *Knowledge Donating*. *Knowledge donating* adalah perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya, di dalamnya tercakup empat indikator yaitu: berbagi pengetahuan baru, berbagi informasi baru tentang pekerjaan, kepedulian terhadap rekan kerja, dan berbagi berita tentang pekerjaannya.
- 2) *Knowledge Collecting*. *Knowledge collecting* adalah perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki, di dalamnya tercakup empat indikator, yaitu: mengumpulkan pengetahuan baru, mengumpulkan informasi baru, mengumpulkan ide-ide baru dan mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain.⁹⁵

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 118.

⁹⁵ Hendri Rudiyanto, *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta*, Skripsi (Depok: Program Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, 2012), hlm. 28.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing Behaviors*

Faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan *knowledge sharing behaviors* adalah sebagai berikut⁹⁶:

- 1) Para *leader* memberi keteladanan. Perubahan dari tradisi lama yang belum ada *knowledge sharing* menjadi ada dan berkesinambungan tentu melibatkan seluruh personil dalam suatu organisasi, maka dari itu dalam hal ini peran pemimpin menjadi sangat efektif terkait keteladanan dan melakukan pengawasan.
- 2) Membangun kepercayaan (*trust*) dan keterbukaan. *Trust* adalah rasa saling percaya antara karyawan dengan perusahaan, atau antara karyawan dengan karyawan lainnya. Karyawan harus memiliki persepsi bahwa *sharing knowledge* tidak akan berdampak negatif, justru berdampak positif.
- 3) Mempromosikan *knowledge sharing*. Menumbuhkan minat *knowledge sharing* dapat diwujudkan dengan memberikan *reward* kepada kontributor dan calon kontributor. *Reward* dapat bersifat *financial* maupun *non financial*.
- 4) Perusahaan menghargai *knowledge*. Menghargai *knowledge* berarti menghargai proses-proses yang terjadi dalam *knowledge management*. Proses penghargaan ini dapat dilakukan melalui

⁹⁶ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep*, hlm. 139.

penciptaan sistem dan prosedur yang apresiatif terhadap inovasi dan proses pembelajaran formal maupun informal.

- 5) Perusahaan memiliki struktur organisasi yang supportif. Struktur organisasi yang hirarkis dan birokratis tidak lagi relevan dengan kebutuhan organisasi, terutama terkait arus informasi yang cepat. Informasi yang *overload* membutuhkan interpretasi yang kolaboratif yang hanya dapat didukung oleh bentuk organisasi yang berbentuk *network* atau *flat*.

Secara spesifik dimensi cara bekerja dari *Islamic work ethic* memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing behaviors* pada faktor membangun kepercayaan (*trust*) yang mengharuskan seorang karyawan muslim bekerja secara profesional dan kreatif dengan cara meningkatkan pengetahuan. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui aktivitas *knowledge sharing* dengan karyawan lainnya.

4. Innovation Capability

a. Pengertian Innovation Capability

Innovation (inovasi) dideskripsikan dengan istilah perubahan pada sesuatu yang ditawarkan perusahaan pada khalayak berupa produk atau berupa inovasi pelayanan dan cara membuatnya (inovasi proses).⁹⁷

Lawson dan Samson menyatakan bahwa *innovation capability* adalah kemampuan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara

⁹⁷ S.-h. Liao, *et. al.*, "Knowledge Sharing, Absorptive", hlm. 344.

berkesinambungan ke dalam produk baru, proses baru, dan sistem baru untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.⁹⁸ Rangone dalam Saunila dan Ukko menyatakan bahwa *innovation capability* adalah sebuah kemampuan organisasi untuk mengembangkan produk dan proses baru, serta untuk mencapai teknologi dan kinerja organisasi unggulan.⁹⁹

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli tersebut, *innovation capability* dapat didefinisikan sebagai kemampuan dari karyawan perusahaan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara berkesinambungan ke dalam produk baru dan proses baru untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.

b. Dimensi *Innovation Capability*

Dimensi *innovation capability* menurut Tasi, *et. al.* dalam Liao, *et. al.* adalah:¹⁰⁰

- 1) *Product Innovation*. Dimensi ini memuat kemampuan perusahaan dapat menyediakan diferensiasi atau produk barang atau jasa baru pada pasar dan mendapatkan kepuasan pelanggan. Pada definisi ini, perbaikan produk dan pengembangan produk baru yang dapat mewujudkan kepuasan pelanggan menjadi inti dari *product innovation*. Inovasi produk ini dapat dibagi menjadi tiga kategori

⁹⁸ Benn Lawson and Danny Samson, "Developing Innovation Capability", hlm. 384.

⁹⁹ Minna Saunila and Juhani Ukko, "A Conceptual Framework", hlm. 358.

¹⁰⁰ S.-h. Liao, *et. al.*, "Knowledge Sharing, Absorptive", hlm. 348.

yaitu: inovasi radikal, inovasi inkremental dan sistem inovasi dalam proses pengembangan produk.

- 2) *Process Innovation*. Dimensi ini ialah proses yang mana perusahaan dapat menyediakan manufaktur atau pelayanan yang lebih baik dari operasional yang ada dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik. Tasi, *et. al.* menjelaskan bahwa dengan modifikasi secara umum atau sebuah proses baru pada operasional yang ada dapat menjadi kemampuan inovasi pada proses. Dengan melakukan inovasi, sebuah proses baru dapat menekan biaya operasional dan menghasilkan lebih pada output.
- 3) *Management Innovation*. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan perbaikan kinerja organisasi dengan menerapkan regulasi manajerial yang baru, sistem yang baru dan metode yang baru.

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Innovation Capability***

Menurut Jong, faktor-faktor yang mempengaruhi *innovation capability* pada level individual adalah sebagai berikut¹⁰¹:

- 1) *Creativity, creative performance*. Kreatifitas menjadi faktor terwujudnya kemampuan berinovasi, kreatifitas karyawan dapat didefinisikan sebagai produksi ide baru dan tepat guna untuk produk, pelayanan, proses dan prosedur.

¹⁰¹ J.P.J.D. Jong, *Individual Innovation The Connection Between Leadership and Employees Innovative Work Behavior*, Disertasi (Amsterdam: Faculteit Economie en Bedrijfskunde, University of Amsterdam, 2007), hlm. 17.

- 2) *Proactive behaviors*. Perilaku proaktif termasuk faktor terwujudnya kemampuan berinovasi, di dalamnya terdapat juga perilaku kerja yang inofatif.

Secara spesifik dimensi cara bekerja dari *Islamic work ethic* memiliki pengaruh terhadap *innovation capability* pada faktor *creativity* yang mengharuskan seorang karyawan muslim bekerja secara profesional dan kreatif. Proses kreatif inilah yang membentuk *innovation capability*.

5. Hubungan Antara *Islamic Work Ethics* dengan *Job Satisfaction*

Etika kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.¹⁰² Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas etika kerja maka tingkat kepuasan semakin tinggi. Etika kerja Islami memandang kerja sebagai sebuah cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan penghargaan sosial, juga untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja merupakan bagian dari iman. Di lain sisi, Islam menegaskan bahwa segala amal tergantung dari niat¹⁰³ dan akan dibalas oleh Allah ﷻ sesuai dengan kadar amal yang dikerjakan. Secara

¹⁰² Darwish Abdulrahman Yousef, "Islamic Work Ethic", hlm. 164.

¹⁰³ Muhammad bin Ismail Al Bukhari, *Shahih al-Bukhari Jilid 1*, terj. Muhammad, hlm.

lugas, Yousef, Rokhman dan Marri menjelaskan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.^{104 105 106}

6. Hubungan Antara *Islamic Work Ethics* dengan *Knowledge Sharing Behaviors*

Nonaka dalam Ghulam Murtaza, *et. al.*, menyatakan bahwa proses pembagian dan pembuatan pengetahuan sangat dipertimbangkan sebagai pelatuk bagi inovasi ide, pelayanan dan produk.¹⁰⁷ Islam sangat memperhatikan keilmuan atau pengetahuan, “adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?”¹⁰⁸ Lebih dalam, Islam sangat menghargai orang yang berilmu dengan derajat yang tinggi “Allah akan meninggikan orang-orang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”¹⁰⁹ Ghulam Murtaza, *et. al.*, menyatakan bahwa individu dengan etika kerja Islami yang tinggi berbanding lurus dengan perilaku berbagi pengetahuan.¹¹⁰

¹⁰⁴ Darwish Abdulrahman Yousef, “Islamic Work Ethic”, hlm. 164.

¹⁰⁵ Wahibur Rokhman, “The Effect of Islamic Work”, hlm. 24.

¹⁰⁶ M. Y. K. Marri, *et. al.*, “The Impact of Islamic Work”, hlm. 40.

¹⁰⁷ Ghulam Murtaza., *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics”, hlm. 4.

¹⁰⁸ Al-Quran, 39: 9.

¹⁰⁹ Al-Quran, 58:11.

¹¹⁰ Ghulam Murtaza., *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics”, hlm. 1.

7. Hubungan Antara *Islamic Work Ethics* dengan *Innovation Capability*

Islam sangat menekankan pemeluknya untuk meningkatkan kualitas hidup individu dan hidup bersama dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari, bahkan dikatakan untuk bersungguh-sungguh atau *maximum effort*, Allah ﷻ berfirman, “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (QS. Alam Nasyrah: 7), Nabi ﷺ bersabda, “Bersungguh-sungguhlah kamu terhadap apa-apa yang bermanfaat bagi kamu, dan mohonlah pertolongan pada Allah dan janganlah merasa lemah.” (HR. Muslim No.4816). Inovasi adalah hal yang bermanfaat bagi organisasi, Saunila dan Ukko menyatakan bahwa ketiga elemen dari kemampuan berinovasi dapat memberikan pengaruh bagi kinerja organisasi,¹¹¹ sehingga inovasi sangat dianjurkan oleh Islam.

G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah dan kerangka teori yang telah disebutkan, hipotesis yang dapat disusun ialah sebagai berikut:

H_1 = Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Job Satisfaction*, *Knowledge Sharing Behavior*, dan *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹¹¹ Minna Saunila and Juhani Ukko, “A Conceptual Framework”, hlm. 370.

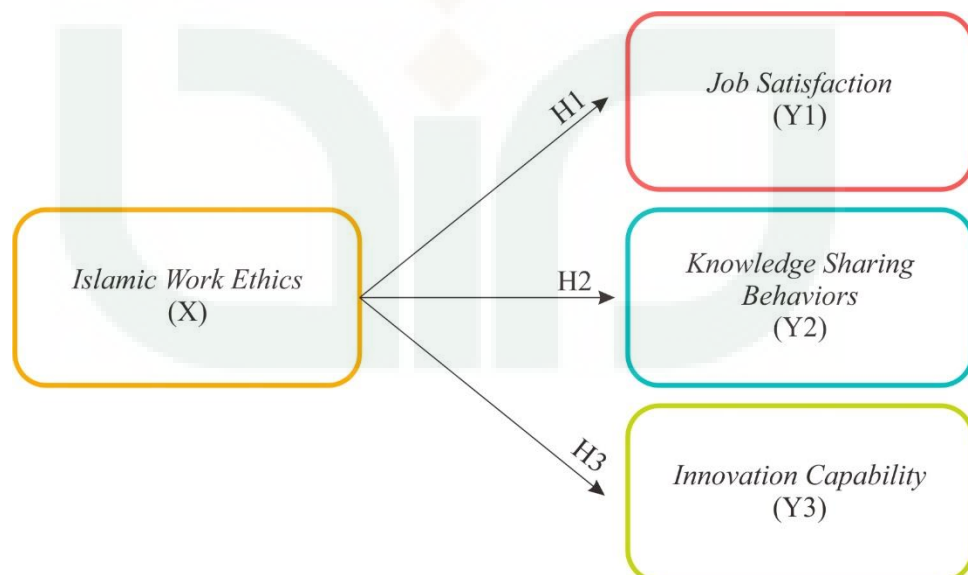
H₂ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₃ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.

H. Paradigma Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Knowledge Sharing Behaviors* dan *Innovation Capability* dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.2
Paradigma Penelitian



Keterangan:

X (Variabel Independen) = *Islamic Work Ethic*

Y1 (Variabel Dependen 1) = *Job Satisfaction*

Y2 (Variabel Dependen 2) = *Knowledge Sharing Behaviors*

Y3 (Variabel Dependen 3) = *Innovation Capability*

H1 = Pengaruh *Islamic Work Ethics* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y1)

H2 = Pengaruh *Islamic Work Ethics* (X) terhadap *Knowledge Sharing Behaviors* (Y2)

H3 = Pengaruh *Islamic Work Ethics* (X) terhadap *Innovation Capability* (Y3)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, penggalan data, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic Work Ethics* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,623 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic Work Ethics* terhadap *Knowledge Sharing Behaviors* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,428 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic Work Ethics* terhadap *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized*

Coefficients adalah 0,552 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* pada karyawan Perusahaan PPIU di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Saran

1. Saran Untuk Lembaga (PPIU)

- a. Sangat penting dan relevan untuk meningkatkan etika kerja Islami pada karyawan, karena hal ini akan menaikkan tingkat kepuasan kerja, perilaku berbagi pengetahuan dan kemampuan berinovasi.
- b. Peningkatan etika kerja Islami dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti *training* atau kajian mengenai hukum *halal haram* dalam bekerja, instruksi untuk mengencarkan sholat *dhuha*, maupun dengan acara ringan seperti *family gathering*.
- c. *Knowledge sharing* dapat dilakukan secara *offline* dan *online*. Kedua metode tersebut sama penting. *Offline* dapat dilakukan jika memiliki banyak waktu, sedangkan *online* agar *knowledge* yang sudah terkumpul dapat diakses sewaktu-waktu.
- d. *Innovation capability* dapat dikembangkan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu inovasi dalam proses, inovasi dalam produk dan inovasi dalam manajemen. Secara parsial atau kolektif kemampuan inovasi tersebut akan membawa dampak baik bagi organisasi.

2. Saran Untuk Peneliti

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan penggalan data lebih persuasif pada responden, karena ada beberapa lembaga yang sulit untuk dilakukan kerja sama untuk penelitian.
- b. Penelitian selanjutna diharapkan dalam menerjemahkan kuesioner dari bahasa asing sebaiknya dimintakan koreksi terhadap ahli bahasa agar tidak mengubah esensi dan makna pertanyaan.
- c. Sangat penting untuk mengikuti pelatihan metode penelitian maupun pelatihan penggunaan program statistik yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah: Lembaga Percetakan Al-Qur'an Raja Fahd, 1426 H.
- Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ahmad, Muhammad Shakil, "Work Ethic: An Islamic Prospective", *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 No. 1, 2011.
- Ahmad, Shukri and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20, 2012.
- Ali, Abbas J, "Islamic Work Ethic in Saudi Arabia", *The Journal Of Psychology Interdisciplinary And Applied*, Vol. 126 No. 5, 1992.
- _____, "Scalling An Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Phsychology*, Vol. 128 No. 5, 1988.
- _____, "Rethinking Work Ethics", *International Journal Of Commerce And Management*, Vol. 23 No. 3, 2013.
- Ali, Abbas J. and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, 2008.
- Al Bukhari, Muhammad bin Ismail, *Shahih al-Bukhari Jilid 1*, terj. Muhammad Iqbal, Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2010.
- al-Khalafi, 'Abdul 'Azhim bin Badawi, *Al-Wajiz*, terj. Ma'ruf Abdul Jalil, Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2008.
- An Naisaburi, Muslim bin Al Hajjaj, *Shahihul Muslim*, Beirut: Darul Fikr, 1988.
- An Nawawi, Yahya bin Syaraf, *Riyadush Shalihin*, Riyadh: Darul Wathon, 1994.
- Arikunto, Suhasimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, ed. 4, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Arisandi, Sasono, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja: Komitmen Organisasional Dan Keinginan Berpindah*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2014.

- Aulawi, Hilmi, *et. al.*, “Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability”, *Journal of Applied Sciences Research*, 2012.
- Azzahra, Maria Hudaibyah, “Inovasi Nugroho Bisnis Cuci Mobil Tanpa Air”, *Majalah SWA Online*, swa.co.id/entrepreneur/inovasi-nugroho-bisnis-mobil-tanpa-air, diakses tanggal 17 April 2016.
- Baits, Ammi Nur, “Umroh Nabi”, *KonsultasiSyariah.com*, <https://konsultasisyariah.com/23430-nabi-hanya-umrah-4-kali.html>, diakses tanggal 16 Mei 2016.
- Beekun, Rafik Issa, “Islamic Business Ethic”, *International Institute of Islamic Thought*, 1996.
- Djamilah, Siti, *Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya Pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional*, Disertasi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2015.
- Dony, “Jelang MEA, Indonesia Diserbu 68.762 Tenaga Kerja Asing”, *Harian Terbit*, <http://www.harianterbit.com/m/ekonomi/read/2015/02/28/20793/31/21/Jelang-MEA-Indonesia-Diserbu-68.762-Tenaga-Kerja-Asing>, diakses tanggal 16 April 2016.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gibson, James L. *et. al.*, *Organisasi Jilid 1*, terj. Nunuk Ardiani, Tangerang Selatan: Binarupa Aksara Publisher, tt.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, *Behavior Ni Organizations 9th edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Hayati, Keumala and Indra Caniago, “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65, 2012.
- Hermansyah, “Kemenpar Latih SDM, Bertarung di MEA”, *Harian Terbit*, <http://www.harianterbit.com/m/nasional/read/2016/02/21/57099/66/25/Kemenpar-Latih-SDM-Bertarung-di-MEA>, diakses tanggal 17 April 2016.

- Hooff, Bart Van den and Jan A. de Ridder, "Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 6, 2004.
- Jahan, Selim, "Human Development Report 2015: Work for Human Development", *United Nations Development Programme*, <http://report.hdr.undp.org/>, diakses tanggal 3 Mei 2016.
- Jogja, Radar, "Kasus Rindu Robbi Masuk Ranah Hukum", *Radar Jogja Online*, <https://www.radarjogja.co.id/kasus-rindu-robbi-masuk-ranah-hukum/>, diakses tanggal 27 September 2016.
- Jong, J.P.J.D., *Individual Innovation The Connection Between Leadership and Employees Innovative Work Behavior*, Disertasi, Amsterdam: Faculteit Economie en Bedrijfskunde, University of Amsterdam, 2007.
- Komari, Nurul, and Fariastuti Djafar, "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia", *International Business Research*, Vol. 6 No. 12, 2013.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 6th edition*, New York: McGraw-Hill, 2004.
- Kumar, Naresh and Raduan Che Rose, "The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability", *Cross Cultural Management*, Vol. 19 No. 2, 2012.
- Kurniawati, Amelia, *et. al.*, "The Relationship among Organizational Factors, Knowledge Sharing and Work Performance", *Proceedings*, 2010.
- Lawson, Benn, and Danny Samson, "Developing Innovation Capability in Organizations: A Dynamic Capabilities Approach", *International Journal of Innovation Management*, vol. 5 No. 3, 2001.
- Liao, S.-h., *et. al.*, "Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability: an Empirical Study of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries", *Journal of Information Science*, Vol. 33 No. 3, 2007.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior 12th Ed*, New York: McGraw-Hill, 2011.
- Marri, M. Y. K., *et. al.*, "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 2 No.12 December, 2012.

- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Ginow, *Organizational Behavior 3rd edition*, New York: McGraw-Hill, 2005.
- Munawwir, Ahmad Warson *Kamus Al Munawwir Arab – Indonesia*, ed. 2, cet. 14, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Murtaza, Ghulam, *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors”, *Journal Of Business Ethics*, 2014.
- Naafilah Lailatirrohmah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi, Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara, 2005.
- Natalia, Median Dyah, “Visa Kembali Dibatasi”, *HarianJogja.com*, <http://www.harianjogja.com/baca/2015/04/21/umrah-2015-visa-kembali-dibatasi-596555>, diakses tanggal 16 Mei 2016.
- Osman, Abdullah, *et. al.*, “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment”, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 35, 2016.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2011.
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi, 2009.
- Rizk, Riham Ragab, “Back To Basics: An Islamic Perspective On Business And Work Ethics”, *Social Responsibility Journal*, Vol. 4, No. 1/2 March, 2008.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th edition*, New Jersey: Pearson Preantice Hall, 2012.
- Rokhman, Wahibur, “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15 No. 1, 2010.
- Rudiyanto, Hendri, *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta*, Skripsi, Depok: Program Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, 2012.

- Sadozai, Arshad Mahmood, *et. al.*, “Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 4 No. 2, 2013.
- Sangkala, *Knowledge Management*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Saunila, Minna, and Juhani Ukko, “A Conceptual Framework For The Measurement Of Innovation Capability And Its Effetcts”, *Baltic Journal of Management*, Vol. 7 No. 4, 2012.
- Seriawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Singarimbun, Masri, *Metodologi Penelitian Surve*, Jakarta: LP3ES, 2000.
- Sudarmanto, Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Musyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, Malang: UIN-MALIKI Press, 2010.
- Tobing, Paul L., *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Tuasikal, Muhammad Abduh, “Wajibkah Umroh?”, *Rumaysho.Com*, <https://rumaysho.com/2659-hukum-umroh-wajib-ataukah-sunnah337.html>, diakses tanggal 16 Mei 2016.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji, pasal 43 ayat (2).
- Wirartha, I Made, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Tesis*, Yogyakarta: Andi, 2006.
- Yousef, Darwish Abdulrahman, “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, 2001.

Lampiran 1

Kuesioner “**Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction*, *Knowledge Sharing Behavior*, dan *Innovation Capability* Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Ibadah Umrah Di DIY**”

Nama :

Usia :

Gender :

Pendidikan Terakhir : SMA/ MA/ D3/ S1 (Lingkari yang diperlukan)

Nama Perusahaan :

Lama Bekerja :

Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islami) adalah seperangkat nilai atau sistem yang bersumber dari Al-Qur'an, Al-Hadits, *Ijma'* dan *Qiyas* yang dapat membentuk dan mempengaruhi individu dalam ruang lingkup pekerjaan.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) adalah sikap positif atau negatif karyawan yang dihasilkan dari evaluasi atas pekerjaannya.

Knowledge Sharing Behavior (Perilaku Berbagi Pengetahuan) adalah proses pertukaran *tacit* dan *explicit knowledge* yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan yang di dalamnya meliputi *donating knowledge* dan *collecting knowledge*.

Innovation Capability (Kemampuan Berinovasi) adalah kemampuan dari karyawan perusahaan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara berkesinambungan ke dalam produk baru dan proses baru untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.

Mohon dijawab item-item pernyataan sesuai dengan keadaan di perusahaan bapak/ ibu/ saudara/i bekerja saat ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Islamic Work Ethic

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan didasarkan pada tauhid					
2.	Bagi saya, bekerja diniatkan sebagai ibadah					
3.	Bekerja adalah suatu usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani jiwa saya					
4.	Mencari rejeki yang halal merupakan suatu kewajiban bagi saya					
5.	Saya mengucapkan nama Allah (bismillah) setiap awal pekerjaannya					
6.	Bekerja keras bagi saya merupakan suatu tuntunan dalam Islam					
7.	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja					
8.	Pekerjaan bukan tujuan akhir, tetapi merupakan cara untuk memperkuat pengembangan diri dan hubungan sosial saya					
9.	Saya menyeimbangkan waktu antara bekerja, beribadah, kebutuhan keluarga, istirahat dan bermasyarakat					
10.	Bagi saya, eksploitasi dalam bekerja merupakan perbuatan tidak terpuji					
11.	Bagi saya, hasil dari pekerjaan adalah untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam rangka ibadah kepada Allah					
12.	Saya hidup hemat dan tidak menghamburkan uang hasil bekerja untuk hal yang tidak perlu					
13.	Penghasilan saya dari bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri, tapi juga untuk menyumbang bagi kemakmuran masyarakat					
14.	Kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi bagi saya					

Job Satisfaction

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					

2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima pada tanggung jawab saya saat ini					
3.	Saya merasa puas dengan sistem promosi di perusahaan saya saat ini					
4.	Saya merasa puas dengan atasan saya di perusahaan ini					
5.	Saya merasa puas dengan teman kerja saya di perusahaan ini					
6.	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik					
7.	Penggajian di perusahaan ini melebihi yang saya harapkan					
8.	Jika kinerja saya memuaskan, saya akan dipromosikan					
9.	Atasan saya memperhatikan bawahannya dengan baik					
10.	Teman kerja di perusahaan saya sangat kooperatif					

Knowledge Sharing Behaviors

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Ketika saya telah mempelajari hal baru, saya memberitahu rekan kerja mengenai hal baru tersebut					
2.	Ketika saya membutuhkan informasi akurat, saya bertanya pada rekan kerja saya mengenai informasi tersebut					
3.	Saya membagi informasi yang saya miliki pada rekan saya					
4.	Saya suka diberi informasi mengenai apa yang rekan kerja saya tahu					
5.	Saya menganggap penting bahwa rekan kerja mengetahui apa yang saya kerjakan					
6.	Saya bertanya mengenai kemampuan rekan kerja saya ketika saya perlu mempelajari sesuatu					
7.	Saya sering mengatakan kepada rekan kerja saya apa yang sedang saya kerjakan					

8.	Ketika rekan kerja saya ahli dalam melakukan sesuatu, saya memintanya untuk mengajari saya melakukannya					
----	---	--	--	--	--	--

Innovation Capability

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan produk jasa					
2.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan proses produksi					
3.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan manajemen perusahaan					
4.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan produk jasa					
5.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan proses produksi					
6.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan dan pengembangan manajemen perusahaan.					

Lampiran 2

Kuesioner “**Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction*, *Knowledge Sharing Behavior*, dan *Innovation Capability* Pada Karyawan Perusahaan Penyelenggara Ibadah Umrah Di DIY**”

Nama :

Usia :

Gender : L/ P

Pendidikan Terakhir : SMA/ MA/ D3/ S1/ S2 (Lingkari yang diperlukan)

Nama Perusahaan :

Lama Bekerja :

Mohon dijawab item-item pernyataan sesuai dengan keadaan di perusahaan bapak/ ibu/ saudara/i bekerja saat ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan didasarkan pada tauhid					
2.	Bekerja adalah suatu usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani jiwa saya					
3.	Saya mengucapkan nama Allah (bismillah) setiap awal pekerjaannya					
4.	Bekerja keras bagi saya merupakan suatu tuntunan dalam Islam					

5.	Saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja					
6.	Saya menyeimbangkan waktu antara bekerja, beribadah, kebutuhan keluarga, istirahat dan bermasyarakat					
7.	Bagi saya, hasil dari pekerjaan adalah untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam rangka ibadah kepada Allah					

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
8.	Saya hidup hemat dan tidak menghamburkan uang hasil bekerja untuk hal yang tidak perlu					
9.	Penghasilan saya dari bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri, tapi juga untuk menyumbang bagi kemakmuran masyarakat					
10.	Kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi bagi saya					
11.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
12.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima pada tanggung jawab saya saat ini					
13.	Saya merasa puas dengan sistem promosi di perusahaan saya saat ini					
14.	Saya merasa puas dengan teman kerja saya di perusahaan ini					
15.	Jika kinerja saya memuaskan, saya akan dipromosikan					
16.	Atasan saya memperhatikan bawahannya dengan baik					
17.	Teman kerja di perusahaan saya sangat kooperatif					
18.	Ketika saya telah mempelajari hal baru, saya memberitahu rekan kerja mengenai hal baru tersebut					
19.	Ketika saya membutuhkan informasi akurat, saya bertanya pada rekan kerja saya mengenai informasi tersebut					

20.	Saya membagi informasi yang saya miliki pada rekan saya					
21.	Saya suka diberi informasi mengenai apa yang rekan kerja saya tahu					
22.	Saya menganggap penting bahwa rekan kerja mengetahui apa yang saya kerjakan					
23.	Saya bertanya mengenai kemampuan rekan kerja saya ketika saya perlu mempelajari sesuatu					
24.	Ketika rekan kerja saya ahli dalam melakukan sesuatu, saya memintanya untuk mengajari saya melakukannya					
25.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan produk jasa					
26.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan proses produksi					
27.	Saya aktif mencari informasi untuk perbaikan dan pengembangan manajemen perusahaan					
28.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan produk jasa					
29.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan proses produksi					
30.	Saya memberikan saran kepada perusahaan untuk perbaikan dan pengembangan manajemen perusahaan.					

Lampiran 3

Islamic Work Ethic (Try Out)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	59
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	60
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
5	5	5	5	5	4	4	2	5	3	5	5	5	4	62
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66
5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	62

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IWE1	59.29	19.433	.489	.812
IWE2	59.04	20.998	.327	.823
IWE3	59.42	18.254	.731	.797
IWE4	59.21	19.824	.346	.820
IWE5	59.13	19.940	.530	.814
IWE6	59.46	18.259	.721	.797
IWE7	59.50	17.913	.805	.792
IWE8	59.88	17.418	.321	.845
IWE9	59.33	18.319	.752	.797
IWE10	60.04	19.607	.118	.858
IWE11	59.21	19.563	.522	.812
IWE12	59.50	17.739	.718	.794
IWE13	59.42	19.558	.413	.816
IWE14	59.58	18.080	.566	.805

Job Satisfaction (Try Out)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	39
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	45
4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	43
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	39
3	3	3	2	2	5	4	2	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	43
4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	39
4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
4	4	4	5	3	4	2	3	5	3	37
4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	37.08	13.993	.499	.778
JS2	37.17	12.667	.569	.765
JS3	37.33	13.101	.505	.773
JS4	36.79	13.563	.364	.790
JS5	36.92	11.819	.726	.743
JS6	36.79	15.129	.155	.805
JS7	37.08	14.601	.163	.812
JS8	37.21	12.694	.433	.784
JS9	36.88	12.549	.545	.767
JSS10	36.88	11.940	.759	.741

Knowledge Sharing Behavior (Try Out)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
---	---	---	---	---	---	---	---	-------

4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	5	4	3	3	2	4	30
5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	4	2	3	4	3	28
5	5	5	5	4	3	3	5	35
4	4	5	4	5	4	3	4	33
4	4	4	5	3	4	3	4	31
4	4	4	5	4	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	4	4	4	3	4	4	5	32
5	4	4	3	3	4	4	4	31

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KSB1	29.42	8.341	.524	.787
KSB2	29.29	8.563	.519	.788
K2B3	29.37	8.853	.432	.799
K2B4	29.46	8.607	.452	.796
K2B5	29.67	6.667	.704	.756
K2B6	29.67	7.884	.560	.781
K2B7	29.92	8.428	.356	.815
K2B8	29.46	7.911	.697	.764

Innovation Capability (Try Out)

1	2	3	4	5	6	Total
4	4	3	4	4	4	23

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	3	25
3	4	4	3	4	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	3	4	4	3	4	22

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC1	21.25	5.500	.716	.872
IC2	21.29	5.346	.688	.877
IC3	21.25	5.065	.782	.861
IC4	21.29	5.259	.725	.871
IC5	21.38	5.636	.780	.865
IC6	21.25	5.761	.601	.889

Islamic Work Ethic

[illegible]

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	42
5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43

4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	41
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42

[illegible]

4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	44
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	34
4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	4		4	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4		5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44

4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IWE1	40.08	12.130	.369	.816
IWE3	40.13	11.807	.551	.795
IWE5	39.88	12.511	.501	.801
IWE6	40.13	11.644	.593	.790
IWE7	40.22	11.844	.368	.820
IWE9	40.02	11.534	.624	.787
IWE11	39.93	12.102	.605	.792
IWE12	40.34	11.468	.539	.796
IWE13	40.25	11.937	.524	.797
IWE14	40.21	12.537	.426	.807

Job Satisfaction

11	12	13	14	15	16	17	Total
4	4	3	4	3	3	4	25
4	3	3	4	4	5	3	26
5	5	5	5	3	5	5	33
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	4	5	5	5	5	32
4	5	3	5	3	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	29
3	5	4	5	4	4	5	30
4	3	4	4	3	4	4	26
3	3	3	2	2	3	3	19
4	4	4	4	4	4	4	28

4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	5	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	5	5	4	4	29
4	3	3	4	4	3	4	25
4	3	3	4	4	3	4	25
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	5	4	5	5	31
5	5	4	4	5	5	5	33
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	3	3	5	3	26
4	4	4	4	3	5	4	28
4	3	4	4	3	2	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	27
4	3	4	4	4	5	5	29
3	3	4	4	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	3	4	3	23
4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28

5	4	4	4	5	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4		5	4	25
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	5	4	32
5	5	5	5	1	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	4	4	4	4	28
4	3	2	4	5	4	4	26
1	1	1	1	2	3	3	12
4	2	2	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	2	4	4	26

4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	4	3	3	4	3	24
2	3	3	3	5	5	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	2	4	4	25
4	4	3	5	4	5	5	30
4	4	4	4	3	5	4	28
4	4	4	5	3	4	4	28
4	4	4	5	4	5	4	30
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	4	5	4	4	5	31
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	5	5	5	5	5	34
4		5	4	4	4	5	26
4	3	4	4	5	4	5	29
4	4	4	4	3	3	4	26
1	1	5	5	3	3	5	23
3	3	2	3	3	3	3	20

5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	33
4	3	3	4	3	4	4	25
4	5	5	5	5	4	4	32
4	3	3	4	3	4	4	25
3	5	4	5	5	5	5	32
5	4	4	5	4	4	4	30
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	3	4	3	4	4	26
3	2	3	4	3	3	4	22
4	4	3	4	3	3		21
4	2	3	4	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	25
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28

3	2	3	3	3	3	4	21
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	24.11	11.332	.606	.820
JS2	24.26	10.293	.617	.820
JS3	24.26	11.117	.616	.818
JS5	23.90	10.912	.734	.802
JS8	24.23	10.788	.476	.848
JS9	23.93	11.280	.625	.817
JSS10	23.88	11.947	.618	.822

Knowledge Sharing Behavior & Innovation Capability

18	19	20	21	22	23	24	Total	25	26	27	28	29	30	Total
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	2	3	3	24	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	4	3	5	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	3	25
4	4	4	5	3	4	4	28	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	5	4	3	4	28	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30

4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	5	28	4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	3	3	4	4	27	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	5	4	4	29	4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24

5	5	5	4	4	2	2	27	2	2	2	5	2	2	15
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30
4	2	2	2	2	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	4	2	1	4	24	3	3	2	3	2	1	14
4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	5	4	5	30	3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	5	4	4	5	32	3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	5	28	4	4	4	3	5	2	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	5	23
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	3	3	5	30	4	3	4	5	4	5	25
4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	3	3	2	3	23	3	4	4	4	3	4	22
5	5	5	5	1	3	4	28	4	3	5	4	1	5	22
3	4	4	4	4	2	4	25	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	5	5	4	28
3	4	3	3	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	4	31	3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	4	4	4	27

4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	3	3	20
4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KSB1	25.31	6.895	.438	.801
KSB2	25.15	6.190	.654	.767
K2B3	25.23	6.160	.671	.764
K2B4	25.36	6.212	.654	.767
K2B5	25.50	5.767	.547	.787
K2B6	25.52	6.136	.456	.805
K2B8	25.22	6.523	.473	.796

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC1	20.57	7.607	.755	.887
IC2	20.60	7.311	.769	.885
IC3	20.57	7.529	.781	.884
IC4	20.48	8.097	.684	.898
IC5	20.60	7.389	.744	.889
IC6	20.56	7.356	.723	.893

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ResIWE JS
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07252665
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.073
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ResIWE KSB
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37139138
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ResIWE_IC
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50153066
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.056
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.899
Asymp. Sig. (2-tailed)		.395

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JS * IWE	Between Groups	(Combined)	809.886	14	57.849	6.948	.000
		Linearity	578.550	1	578.550	69.486	.000
		Deviation from Linearity	231.336	13	17.795	2.137	.019
	Within Groups		741.027	89	8.326		
	Total		1550.913	103			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KSB * IWE	Between Groups	(Combined)	340.526	14	24.323	4.234	.000
		Linearity	272.539	1	272.539	47.446	.000
		Deviation from Linearity	67.986	13	5.230	.910	.546
	Within Groups		511.234	89	5.744		
	Total		851.760	103			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IC * IWE	Between Groups	(Combined)	560.243	14	40.017	6.612	.000
		Linearity	454.346	1	454.346	75.072	.000
		Deviation from Linearity	105.897	13	8.146	1.346	.202
	Within Groups		538.642	89	6.052		
	Total		1098.885	103			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JS * IWE	Between Groups	(Combined)	610.968	14	43.641	5.643	.000
		Linearity	453.437	1	453.437	58.635	.000
		Deviation from Linearity	157.531	13	12.118	1.567	.110
	Within Groups		680.527	88	7.733		
Total			1291.495	102			

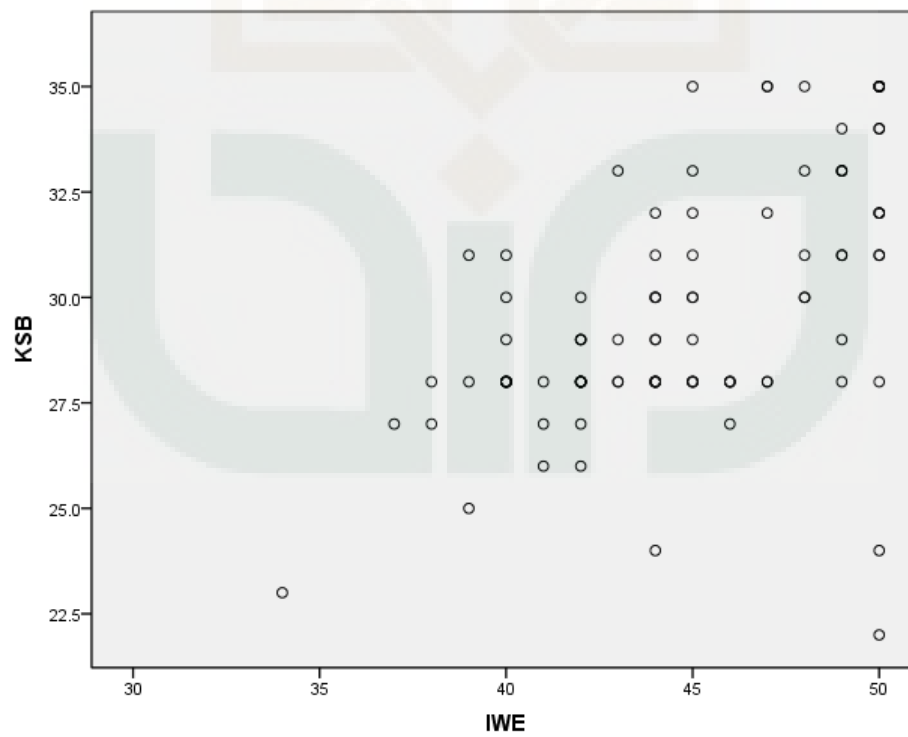
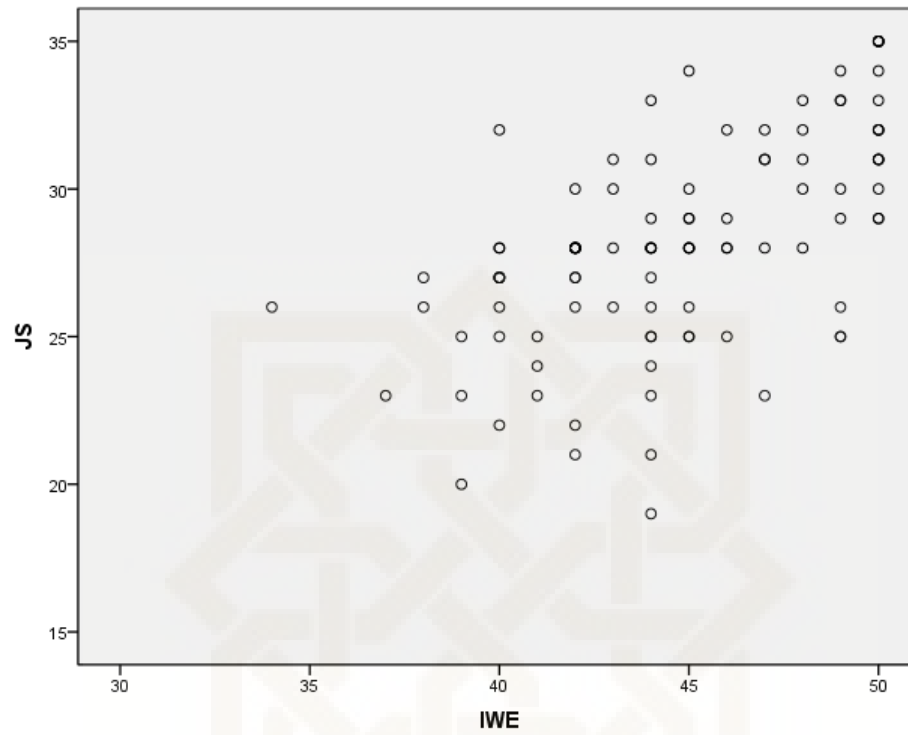
ANOVA Table

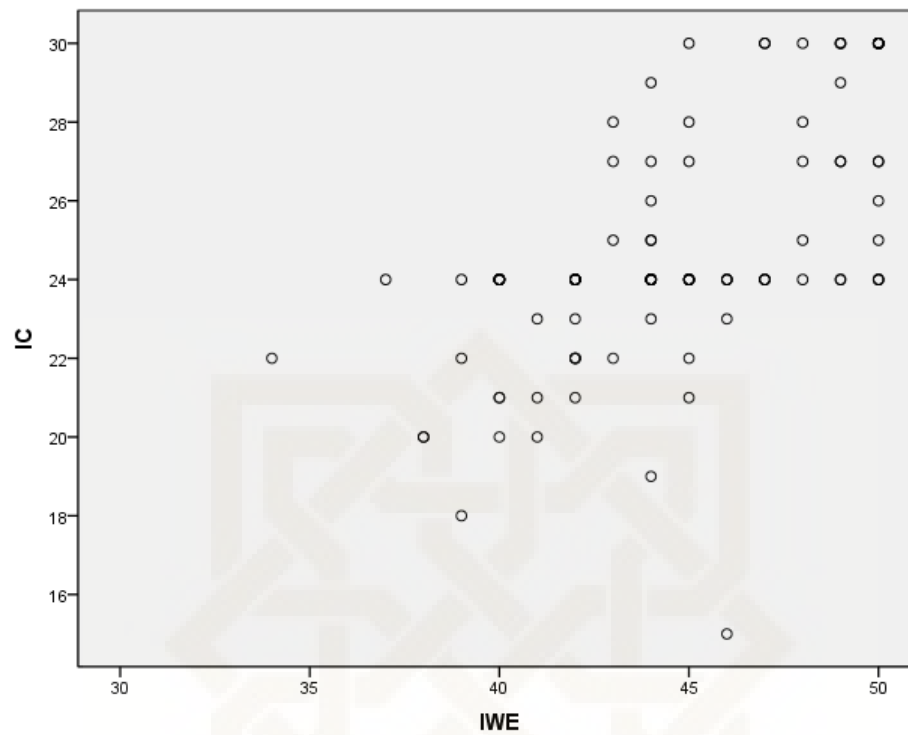
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KSB * IWE	Between Groups	(Combined)	313.946	14	22.425	3.894	.000
		Linearity	247.050	1	247.050	42.903	.000
		Deviation from Linearity	66.895	13	5.146	.894	.563
	Within Groups		506.734	88	5.758		
Total			820.680	102			

ANOVA Table

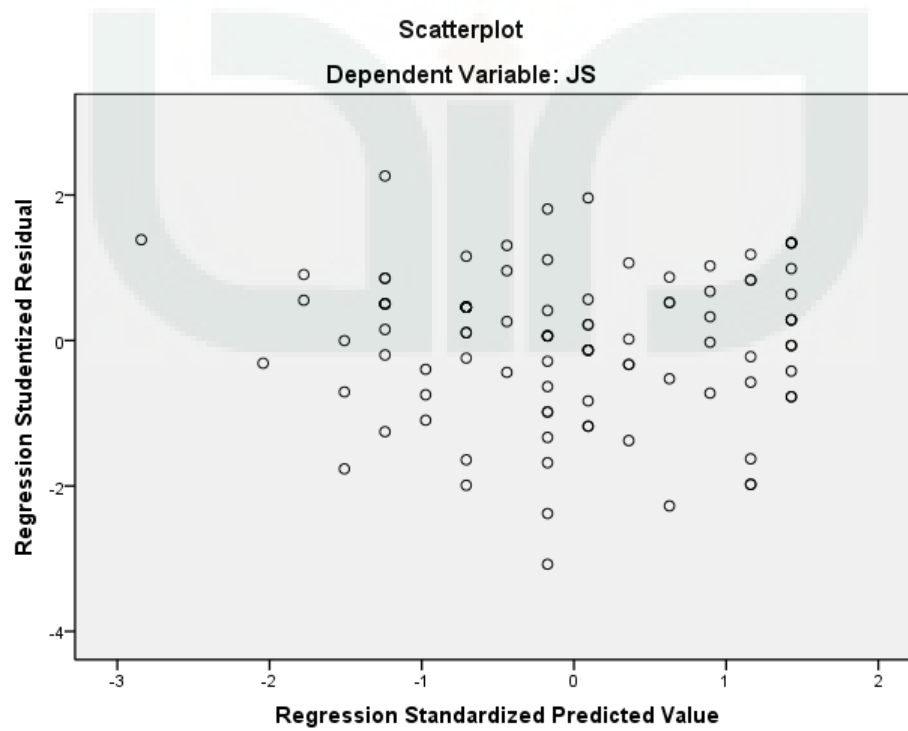
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IC * IWE	Between Groups	(Combined)	495.222	14	35.373	6.370	.000
		Linearity	383.552	1	383.552	69.074	.000
		Deviation from Linearity	111.670	13	8.590	1.547	.117
	Within Groups		488.642	88	5.553		
Total			983.864	102			

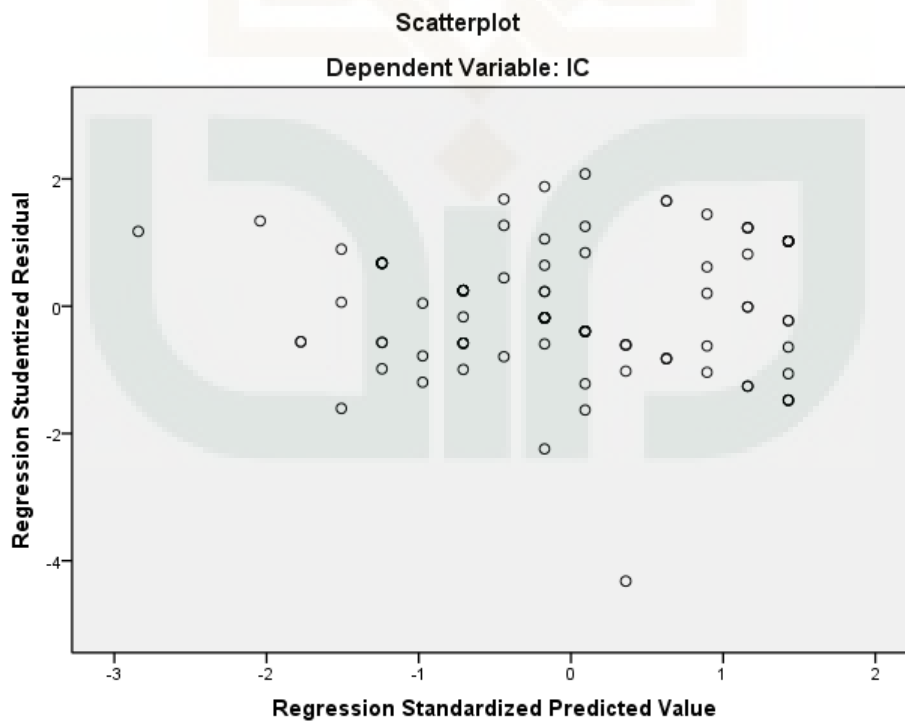
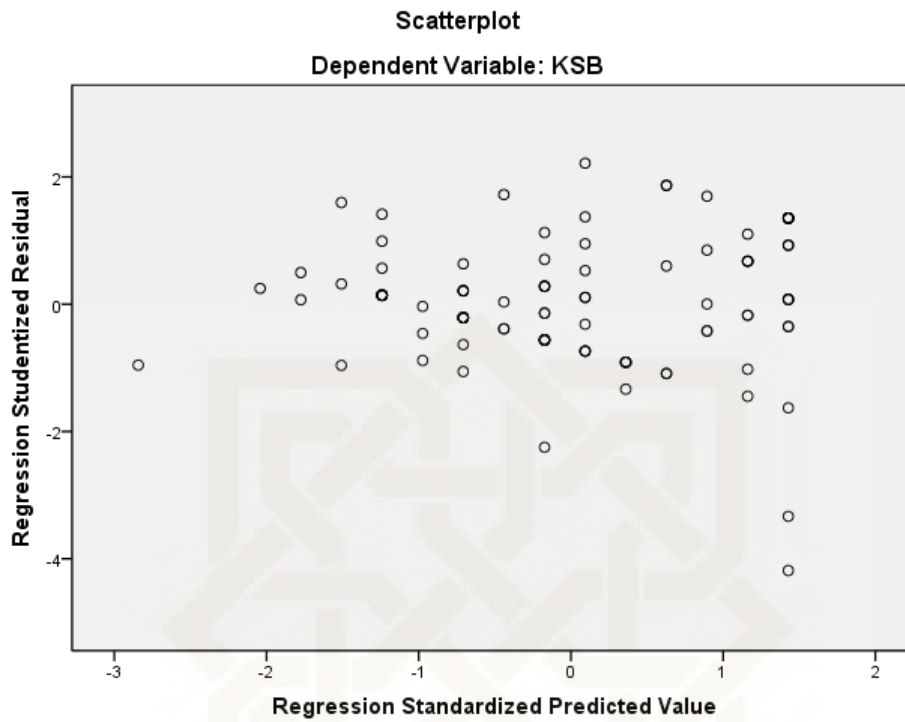
Uji Linearitas





Uji Heteroskedastisitas





Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IWE ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: JS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.367	3.088

a. Predictors: (Constant), IWE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.550	1	578.550	60.689	.000 ^a
	Residual	972.363	102	9.533		
	Total	1550.913	103			

a. Predictors: (Constant), IWE

b. Dependent Variable: JS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.246	3.579		.069	.945
	IWE	.623	.080	.611	7.790	.000

a. Dependent Variable: JS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IWE ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KSB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.313	2.383

a. Predictors: (Constant), IWE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.539	1	272.539	47.994	.000 ^a
	Residual	579.220	102	5.679		
	Total	851.760	103			

a. Predictors: (Constant), IWE

b. Dependent Variable: KSB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.479	2.762		3.794	.000
	IWE	.428	.062	.566	6.928	.000

a. Dependent Variable: KSB

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IWE ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: IC

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.408	2.514

a. Predictors: (Constant), IWE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.346	1	454.346	71.902	.000 ^a
	Residual	644.539	102	6.319		
	Total	1098.885	103			

a. Predictors: (Constant), IWE

b. Dependent Variable: IC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.052	2.914		.018	.986
	IWE	.552	.065	.643	8.479	.000

a. Dependent Variable: IC

Lampiran 4

No	Nama PPIU	Karyawan	Alamat
1	PT Al Anshor Madinah Barokah	4	Jl. Mojo No.24 A RT 59/15 Gendeng, Baciro, YK
2	PT Citra Wisata Dunia	7	Jl. Ipda Tut Harsono No.3 Muja Muju, Umbulharjo, YK
3	PT Mitra Amirah Asyri	1	Perum Timoho Asri V/E No.10 Rt 21 Rw 7 Muja Muju, Umbulharjo, YK
4	Yayasan Aldania	1	Jl. Babaran No.41 YK
5	PT Patuna	3	Jl. Taman Siswa No.180, YK
6	PT Amana Tour	5	Jl. Sorogenen
7	Rozi Tour	2	Jl. Perintis Kemerdekaan No.18, YK
8	Jannatul Jannah		Jl. dr.Sutomo No.23 A, YK
9	Nurrahmah Tour		Jl. Wates Km.3, Perum Griya Alvita Blok C 14 YK
10	PT Permata Nur Hijaz		Jl. Parangtritis Km.3 Ruko Perwita Regency No.9, YK
11	PT Surya Sarana Wisata	1	Jl. Menteri Supeno No.42, YK
12	Lestari Wisata	1	Prawirodirjan GM II/873 Rt 59 Rw 18, Gondomanan, YK
13	Adi Travel Utama	1	Umbulharjo, Pandeyan Gg. Empu Gandring 2 YK
14	PT Dinata Nusantara Persada	1	Jl. DR.Wahidin 44, Klitren Lor, Gondokusuman, YK
15	Armina -13 Kabayo		Jl. Gedong Kuning No.96 Ruko Kav.8, YK
16	PT Al Bilad Universal	1	Jl. Nyi Pembayun 23 Karang Kotagedhe Komplek Masjid Mu'adz Bin Jabal, Yk
17	Al Barokah Haji & Umroh	1	Jl. Gotong Royong Blunyah Rejo TR I/106, Karangwaru, Tegalrejo, YK
18	An Nahl	2	Jl. Magelang Km.2 No.51
19	Tiga Pesona	2	Jl. Magelang Km.5,5 Kutu Tegal, Sinduadi, Mlati, Sleman

20	PT Al Madinah Tour	5	Jl. Monjali No.179-B, YK
21	PT Nuansa Ceria Pesona	1	Jl. Magelang Km.2 Kav.A No.67 Kricak, Tegalrejo
22	Prima Anjang Ria Tour and Travel		Jl. Kaliurang Km.12 Ngaglik, Sleman
23	Toulous Tour Travel		Jl. Kaliurang Km.10,4 Ngaglik, Sleman
24	LOI Event Organizer		Jl. Palagan Tentara Pelajar Km.7,5 Ngaglik, Sleman
25	Arminareka Perdana		Jl. Monjali No.33 Sariharjo, Ngaglik
26	Arminareka Perdana		Jl. Purbaya No.11 Rt 6 Rw 5, Paten, Tridadi
27	Neekoi Wisata	3	Pandean Barat XT Square
28	As Shofa Tours	2	Jl. Palagan Tentara Pelajar Km.8,5 Ngaglik, Sleman
29	Aisyyiah Biro Umroh		Rt 4 Rw 28 Beran Kidul, Tridadi
30	Arminareka Perdana		Jl. Tegal Mlati 98, Sinduadi, Mlati
31	Pena Tour		Jl. Magelang Km.16, Tempel
32	PT Noor Cahaya Mulia		Jl. Magelang Km.9,5 No.49, Denggung, Tridadi
33	PT Hikmah Sakti Perdana		Jl. Letkol Subadri No.5, Triharjo
34	PT Nur Ramadhan Wisata	16	Jl. Monjali 44 B Ngaglik
35	Sahid Gema Wisata	4	Jl. Babarsari No.2 Arcade Sahid Raya Hotel, CT, Depok
36	PT Baitul Izzah One Nahdliyah Tholchah Mansoer	1	Jl. Raya Jogja-Solo Km.12 Dogongan, Kalasan
37	PT Total Nusa Indonesia	4	Jl. Garuda No.4 Demangan Baru, CT, Depok
38	PT Jogmah Internasional		Jl. Ringroad Utara No.7 CC, Depok
39	PT Syifa Al Ikhlas		Jl. Seturan Raya Nomor 5 A CT, Depok
40	PT Mekar Jaya Wisata Abadi		Jl. Seturan Raya Nomor 5 A CT, Depok
41	PT Zhafirah Mitra Madina	12	Jl. Ringroad Utara No.7 Ruko Kuning 8D, CC, Depok
42	Antar Anda Tour & Travel	1	Perum Yadara Blok 4 No.10 CT, Depok

43	Amanah Iman Wisata	1	Jl. Perumnas Gg.Kapuas B 18, CC, Depok
44	PT Hijau Tumbuh Kembang Indonesia		Jl. Selokan Mataram No.88 CT, Depok, Sleman
45	PT Mitra Persada Travelindo		Jl. Pringgodani 1 Mrican Baru, CT, Depok
46	PT BISANAMAS Safari	1	Jl. Laksda Adisucipto Km.8/ 46 Kalasan
47	Bintang Nusantara		Maguwoharjo
48	Neekoi Wisata		Jl. Ring Road Utara No.99 Maguwoharjo, Depok
49	Safa Marwa Tour	3	Jl. Ring Road Utara No.16 A CC, Depok
50	PT Permata Umat	4	Jl. Parangtritis Km.5,7 Pendes, Panggungharjo, Sewon
51	PT ATTIQNU	2	Jl. Parangtritis Km.5,7 Pendes, Panggungharjo, Sewon
52	PT Naja Tour	5	Jl. Palagan Tentara Pelajar
53	Arminareka Perdana		Jl. KH.Ahmad Dahlan No.27 A, Bantul (Perempatan Pseban ke timur)
54	PT Madina Prima Indonesia	1	Jl. PGRI II Sonopakis, Kasihan
55	PT Al Fajr Baladi Indonesia	1	Jl. Imogiri Timur Gg. Pelangi 3 Rt 31 Rw 11, Giwangan, Umbulharjo
56	Aisyiyah		Jl. Alun-Alun Barat, Wonosari
57	Sabilul Hudaa	1	Jl. Brigjen Katamso No.48 Wonosari
58	Noto Ati Gampang Kaji Lan Umroh	1	Karangijo Wetan, Ponjong, GK
59	Darul Qur'an	1	Jl. Nusantara, Ledoksari, Kepek, Wonosari
60	PT Solusi Balad Lumampah		Jl. Wonosari Km.10,5 Perum Muslim Kav.8 Gapura Siti Mulyo, Piyungan
61	PT Gelora Mandiri Syariah	1	Tahunan
62	Berlian Mandiri	4	Demangan
63	Batik	3	Jakal KM.5
64	Cahaya Imani	6	Jl. Gito-Gati

65	Al Iman	3	Ringroad Utara
66	PT Zhafirah Mitra Madina	3	Jl. Kaliurang KM 6
67	PT Madinah Iman Wisata	3	Komplek Ruko Griya Hinggil Blok B Jl.Bibis Bangunjiwo, Kasihan
68	Ramah Fista Internasional	2	Jl. Menteri Supeno No.73, YK
69	Raudhah Indonesia	5	Jl. Kolonel Sugiono No. 65B
70	PT Safar Amanah Internasional	5	Jl. Raya Jogja-Solo Km.11 Kalasan
71	PT Nabawi Mulia	4	Jl. Suryodiningratan
72	Sakinah Citra Abadi	5	Jl. Godean KM 4.5
73	SWI	2	Pogung Rejo
74	Getour	3	Jl. Magelang KM 9.5
	Total	152	

Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Adib Rofiqi

Tempat/Tgl. Lahir : Sleman, 26 Juli 1991

Alamat : Pogung Rejo, RT 14/RW 51, Sinduadi, Mlati, Sleman

Nomor HP : 085725921107

Email : rofiqi267@gmail.com

B. Nama Orang Tua

Ayah : Slamet Suhardi

Ibu : Siti Suryanti

C. Riwayat Pendidikan

1. SDN Pogung Rejo, 2004
2. SMPN 5 Depok, 2007
3. SMKN 2 Depok – STM Pembangunan Yogyakarta, 2011

D. Pengalaman Organisasi

1. Ketua 1 OSIS SMPN 5 Depok
2. Komandan Pleton SMPN 5 Depok
3. Komandan Pleton STM Pembangunan Yogyakarta
4. Takmir Tetap Masjid Al ‘Ashri Pogung Rejo

Yogyakarta, 3 Februari 2017

Adib Rofiqi
NIM.13240042



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
PROGRAM 4 TAHUN

Program Studi Keahlian : Teknik Mesin
Kompetensi Keahlian : Teknik Pemesinan

TAHUN PELAJARAN 2010/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan
Negeri 2 Depok, Sleman menerangkan bahwa:

nama : ADIB ROFIQI
tempat dan tanggal lahir : Sleman, 26 Juli 1991
nama orang tua : Slamet Suhardi
nomor induk : 11972
nomor peserta : 4-11-04-04-101-310-9

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sleman, 16 Mei

2011

Kepala Sekolah,



Arangani Mizan Zakaria

NIP. 19630203 198803 1 010

No. DN-04 Mk 0023962



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU
Unit 1: Jl. Perwakilan No. 1, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611
Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611
Website: bpmpt.kulonprogokab.go.id Email : bpmpt@kulonprogokab.go.id

SURAT KETERANGAN / IZIN

Nomor : 070.2 /00812/IX/2016

Memperhatikan : Surat dari Sekretariat Daerah Provinsi DIY Nomor: 070/REG/V/226/9/2016, Tanggal: 19 September 2016, Perihal: Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 73 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu..

Diizinkan kepada : **ADIB ROFIQI**
NIM / NIP : 13240042
PT/Instansi : **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Keperluan : **IZIN PENELITIAN**
Judul/Tema : **PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMRAH DI DIY**

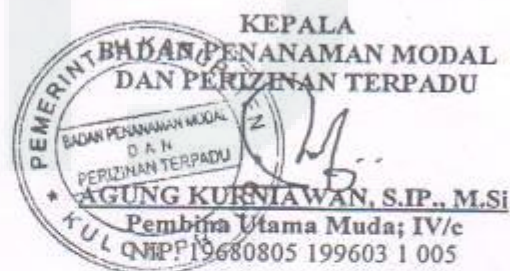
Lokasi : **KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KULON PROGO**

Waktu : 19 September 2016 s/d 19 Desember 2016

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
6. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
7. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : Wates

Pada Tanggal : 29 September 2016



Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo
5. Yang bersangkutan
6. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

(BAPPEDA)

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

Nomor : 070 / Reg / 3830 / S1 / 2016

Menunjuk Surat : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/REG/v/226/9/2016
Tanggal : 19 September 2016 Perihal : Ijin Penelitian/Riset

Mengingat : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

Diizinkan kepada
Nama : ADIB ROFIQI
P. T / Alamat : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
NIP/NIM/No. KTP : 3404062607910002
Nomor Telp./HP : 085725921107
Tema/Judul : PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP JOB SATISFACTION, SHARING KNOWLEDGE CAPABILITY DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMROH DI DIY
Kegiatan : PT Permata Umat, PT ATTICNU, PT Naja Tour, PT Arminareka Perdana, PT Madina Prima Indonesia, PT Solusi Balad Lumampah, PT Al Fajr Baladi Indonesia
Lokasi :
Waktu : 22 September 2016 s/d 19 Desember 2016

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Ijin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai Ijin yang diberikan;
4. Pemegang Ijin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Ijin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Ijin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : Bantul
Pada tanggal : 22 September 2016



Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Bantul (sebagai laporan)
2. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul
4. Dir. PT Permata Umat
5. Dir. PT ATTICNU
6. Dir. PT Naja Tour
7. Dir. Arminareka Perdana
8. Dir. PT Madina Prima Indonesia



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

Lampiran Nomor Izin : 070 / Reg / 3830 / S1 / 2016

9. Dir. PT Solusi Balad Lumampah
10. Dir. PT AL Fajr Baladi Indonesia
11. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
12. Yang Bersangkutan (Pemohon) 





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimili (0274) 868800
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 3570 / 2016

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.

Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman

Nomor : 070/Kesbang/3430/2016

Tanggal : 07 Oktober 2016

Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : ADIB ROFIQI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 13240042
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Pogung Rejo Sinduadi Mlati Sleman
No. Telp / HP : 085725921107
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP JOB SATISFACTION,
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN
IBADAH UMRAH DI DIY**
Lokasi : Biro Travel Umrah di Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 07 Oktober 2016 s/d 07 Januari 2017

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Kebudayaan & Pariwisata Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja & Sosial Kab. Sleman
4. Kabid. Ekonomi Bappeda Kab. Sleman
5. Camat se-Kab. Sleman
6. Pengelola Biro Travel Umrah di Sleman
7. Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA YK
8. Yang Bersangkutan

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 7 Oktober 2016

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan



ERNY MARYATUN, S.IP, MT

Pembina, IV/a

NIP 19720411 199603 2 003



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/3287
6499/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/v/226/9/2016 Tanggal : 19 September 2016

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : ADIB ROFIQI
No. Mhs/ NIM : 13240042
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Drs. Moch. Nazili, M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMRAH DI DIY

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 19 September 2016 s/d 19 Desember 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

ADIB ROFIQI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 September 2016
Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris



Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
3. Camat Danurejan Kota Yogyakarta
4. Camat Gondomanan Kota Yogyakarta
5. Camat Gondokusuman Kota Yogyakarta
6. Camat Gedongtengen Kota Yogyakarta
7. Camat Jetis Kota Yogyakarta
8. Camat Kotagede Kota Yogyakarta

9. Camat Kraton Kota Yogyakarta
10. Camat Mergangsan Kota Yogyakarta
11. Camat Mantriweron Kota Yogyakarta
12. Camat Ngampilan Kota Yogyakarta
13. Camat Pakualaman Kota Yogyakarta
14. Camat Tegalrejo Kota Yogyakarta
15. Camat Umbulharjo Kota Yogyakarta
16. Camat Wirobrajan Kota Yogyakarta
17. Pimp. PT. Al Anshor Madinah Barokah Yogyakarta
18. Pimp. PT. Citra Wisata Dunia Yogyakarta
19. Pimp. PT. Mitra Amirah Asyri Yogyakarta
20. Pimp. Yayasan Aldania Yogyakarta
21. Pimp. PT. Patuna Yogyakarta
22. Pimp. PT. At Tiin Nabila Utama Yogyakarta
23. Pimp. Rozi Tour Yogyakarta
24. Pimp. Jannatul Jannah Yogyakarta
25. Pimp. Nurrahman Tour Yogyakarta
26. Pimp. PT. Permata Nur Hijaz Yogyakarta
27. Pimp. PT. Surya Sarana Wisata Yogyakarta
28. Pimp. Lestari Wisata Yogyakarta
29. Pimp. Adi Travel Utama Yogyakarta
30. Pimp. PT. Dinata Nusantara Persada Yogyakarta
31. Pimp. Arminda – 13 Kabayo Yogyakarta
32. Pimp. PT. AL Bilad Universal Yogyakarta
33. Pimp. Al Barokah Haji & Umroh Yogyakarta
34. Ybs.



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
KANTOR PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU
Alamat : Jalan Brigjen Katamso No. 1 Tlp (0274) 391942 Wonosari 55812

SURAT KETERANGAN / IJIN
Nomor : 0790/PEN/IX/2016

Membaca : Surat dari SKRETARIAT DAERAH, Nomor : 07C/REG/V/226/9/2016 tanggal 19 September 2016, hal : Izin Penelitian

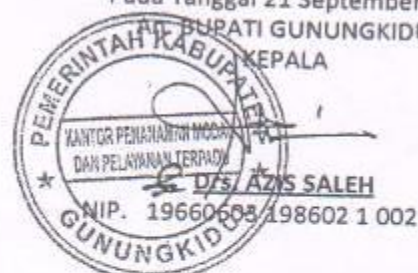
Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;
2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;
3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan kepada :
Nama : Adib Rofiqi NIM : 13240042
Fakultas/Instansi : Dakwah dan Komunikasi/UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Alamat Rumah : Pogung Rejo 014/051, Sinduadi, Mlati, Sleman
Keperluan : Ijin penelitian dengan judul "PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMRAH DI DIY"
Lokasi Penelitian : Kementrian Agama Kab. Gunungkidul
Dosen Pembimbing : Drs. Mokh. Nazili, M.Pd
Waktunya : Mulai tanggal : 21 September 2016 s/d 21 Desember 2016
Dengan ketentuan :

Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
 2. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. BAPPEDA Kab. Gunungkidul) dalam bentuk *softcopy format pdf* yang tersimpan dalam keping compact Disk (CD) dan dalam bentuk data yang dikirim via e-mail ke alamat : litbangbappeda.ak@gmail.com dengan tembusan ke Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah dengan alamat e-mail : kpadgunungkidul@gmail.com.
 3. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
 4. Surat Ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
 5. Surat Ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.
- Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari
Pada Tanggal 21 September 2016



Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Gunungkidul (Sebagai Laporan);
2. Kepala BAPPEDA Kab. Gunungkidul;
3. Kepala Kantor KESBANGPOL Kab. Gunungkidul;
4. Kepala Kementrian Agama Kab. Gunungkidul;;
5. Arsip.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

operator@yahoo.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/226/9/2016

Membaca Surat : WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI Nomor : B-1802/UN.02/DD.I/PN.01.1/09/2016
Tanggal : 15 SEPTEMBER 2016 Perihal : IJIN PENELITIAN/RISET

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Pengurusan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : ADIB ROFIQI NIP/NIM : 13240042
Alamat : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Judul : PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMROH DI DIY
Lokasi :
Waktu : 19 SEPTEMBER 2016 s/d 19 DESEMBER 2016

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui instansi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap instansi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib menaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 19 SEPTEMBER 2016
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Terdistribusi :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. BUPATI BANTUL C.Q BAPPEDA BANTUL
4. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
5. BUPATI GUNUNGKIDUL C.Q KPPTSP GUNUNGKIDUL
6. BUPATI KULON PROGO C.Q KPT KULON PROGO
7. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
8. YANG BERSANGKUTAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B- 1802/Un.02/DD.1/PN.01.1/09/2016
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Izin Penelitian

15 September 2016

Kepada
Yth. Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa
Yogyakarta C.q Kabiرو Administrasi
Pembangunan Sekretaris Daerah Istimewa
Kepatihan, Danurejan Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama	: Adib Rofiqi
NIM/Jurusan/T.A.	: 13240042 / MD / T.A. 2016/2017
Semester	: VII (tujuh)
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Sleman, 26 Juli 1991
Lokasi Penelitian	: Yogyakarta
Metode Penelitian	: Kualitatif / Kuantitatif
Waktu Penelitian	: 22 September 2016- 21 Desember 2016
Pembimbing	: Drs.Mokh. Nazili,M.Pd
Judul	: PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMROH DI DIY

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : B- 85 /Un.02/MD/PP.08.1/09/2016

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Adib Rofiqi
2. NIM/Jurusan : 13240042/MD
3. Judul Proposal : PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP JOB SATISFACTION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS DAN INNOVATION CAPABILITY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PENNYELENGGARA PERJALANAN IBADAH UMROH DI DIY.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Rabu, 7 September 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Pembimbing.


Drs. Mokh. Nazih, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Adib Rofiqi
 NIM : 13240042
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	70	C
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	87.5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

TERIMA KARTU, 14 April 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003



Sander Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ADIB ROFIQI
NIM : 13240042
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Ariyani, M.Ag.
NIP. 19591218 197803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 515856, Email: dakwah@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: B-002/Un.02/MD/TU.00.2/01/2017

Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa:

Adib Rofiqi

NIM : 13240042

dinyatakan LULUS dalam Praktikum Profesi Manajemen Dakwah yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul pada Tanggal 3 Oktober s.d 4 November 2016, dengan nilai: A

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 16 Januari 2017
Ketua Program Studi



Dr. Nurjannah, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email: fdk@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

ADIB ROFIQI

13240042

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua

Dekan



Dr. A. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT