

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**



Oleh:

Qi Mangku Bahjatulloh

NIM: 1330316002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**DISERTASI**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

**2020**

## PENGESAHAN

Judul Disertasi : PERAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, SPIRITUAL QUOTIENT, CREATIVE SELF-EFFICACY DAN ISLAMIC WORK ETHIC DALAM MENINGKATKAN JOB PERFORMANCE SANTRI KREATIF PONDOK MODERN TAZAKKA

Ditulis oleh : Qi Mangku Bahjatulloh

NIM : 1330016034

Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam

Konsentrasi : Studi Islam

**Telah dapat diterima  
Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)  
Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 18 Desember 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

An. Rektor,  
Ketua Sidang,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.  
NIP.: 19711207 199503 002

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI  
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Qi Mangku Bahjatulloh  
NIM : 1330016034  
Judul Disertasi : PERAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, SPIRITUAL QUOTIENT,  
CREATIVE SELF-EFFICACY DAN ISLAMIC WORK ETHIC DALAM  
MENINGKATKAN JOB PERFORMANCE SANTRI KREATIF PONDOK  
MODERN TAZAKKA

Ketua Sidang : Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

Sekretaris Sidang : Dr. Munirul Ikhwan, Lc., M.A.

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A.  
(Promotor/Penguji)  
2. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.  
(Promotor/Penguji)  
3. Dr. Ibnu Qizam, S.E, M.Si., Akt., CA  
(Penguji)  
4. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si.  
(Penguji)  
5. Dr. H. Muhammad Fakhri Husein, SE., M.Si.  
(Penguji)  
6. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.  
(Penguji)

Di Ujikan di Yogyakarta pada hari Jum'at tanggal 18 Desember 2020

Tempat : Aula Lt. 1 Gd. Pascasajana UIN Sunan Kalijaga  
Waktu : Pukul 13.30 WIB. S.d. Selesai  
Hasil / Nilai (IPK) : .....  
Predikat Kelulusan : Pujian (*Cumlaude*)/ Sangat Memuaskan/ Memuaskan

Sekretaris Sidang,



Dr. Munirul Ikhwan, Lc., M.A.  
NIP. 19840620 201801 1 001

## YUDISIUM

### BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP (PADA TANGGAL 13 NOVEMBER 2020), DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, QI MANGKU BAHJATULLOH NOMOR INDUK: 1330016034 LAHIR DI KABUPATEN SEMARANG , TANGGAL 17 FEBRUARI 1979,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

~~PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN\*\*~~

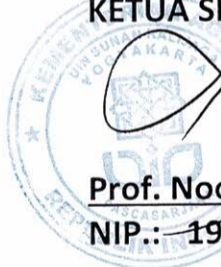
KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR **STUDI ISLAM** KONSENTRASI **EKONOMI ISLAM**, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

\*SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE-757

Y

er 2020

AN.REKTOR,  
KETUA SIDANG,



Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.  
NIP.: 19711207 199503 002

\*\* CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qi Mangku Bahjatulloh, Lc. M.S.I.  
NIM : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, Desember 2020

Saya yang menyatakan,



Qi Mangku Bahjatulloh, Lc., M.S.I  
NIM. 1330316002



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN SUNAN KALIJAGA**  
**PASCASARJANA**

### **PENGESAHAN PROMOTOR**

Promotor : Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A.

Promotor : Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi..



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY**  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## NOTA DINAS

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**

yang ditulis oleh:

N a m a : Qi Mangku Bahjatulloh  
N I M : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 26 November 2020, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 1 Desember 2020  
Promotor,



**Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A.**

## NOTA DINAS

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**

yang ditulis oleh:

N a m a : Qi Mangku Bahjatulloh  
N I M : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 26 November 2020, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 1 Desember 2020  
Promotor,



**Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.**



**NOTA DINAS**

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**

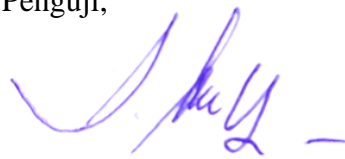
yang ditulis oleh:

N a m a : Qi Mangku Bahjatulloh  
N I M : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 26 November 2020, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 1 Desember 2020  
Penguji,



**Dr. Ibnu Qizam, SE, Akt., M.Si.**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**

yang ditulis oleh:

N a m a : Qi Mangku Bahjatulloh  
N I M : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 26 November 2020, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 1 Desember 2020  
Penguji,

**Dr. H. Muhammad Fakhri Husein, SE., M.Si.**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF, KECERDASAN SPIRITUAL,  
EFIKASI DIRI DAN ETIKA KERJA ISLAM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SANTRI KREATIF  
PONDOK MODERN TAZAKKA**

yang ditulis oleh:

N a m a : Qi Mangku Bahjatulloh  
N I M : 1330316002  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 26 November 2020, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 1 Desember 2020  
Penguji,



**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan model teoritis melalui analisis pengaruh Peran Perilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Spiritual, Efikasi Diri dan Etika Kerja Islam dalam meningkatkan Kinerja Santri Kreatif Pondok Modern Tazakka. Penentuan Pondok Modern Tazakka sebagai obyek penelitian, karena Pondok Modern Tazakka merupakan Pondok Modern yang berkembang dengan pesat dan berhasil mendirikan unit-unit usaha ekonomi di dalam dan luar pesantren. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan Teknik sample jenuh. Kuisisioner disebar kepada 120 responden santri tingkat akhir. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM), dengan PLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif mampu memediasi variabel kecerdasan spiritual dan variabel kinerja. Variabel Perilaku Kerja Inovatif tidak mampu memediasi variabel Etika Kerja Islam dan variabel Kinerja, variabel Perilaku Kerja Inovatif mampu memediasi variabel Efikasi diri dan variabel Kinerja. Variabel Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Kecerdasan Spiritual, Efikasi Diri, Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Perilaku kerja inovatif. Variabel kecerdasan spiritual dan efikasi diri memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel Perilaku kerja inovatif.

Implikasi dari penelitian adalah memperkuat kebijakan Pondok Modern Tazakka berupa Pendidikan kaderisasi pemimpin. Dan mendorong terciptanya santri unggul inovatif, mandiri dengan kecerdasan spiritual, Efikasi diri memiliki etika islam dan mampu meningkatkan kinerja.

**Kata kunci:** Perilaku Kerja Inovatif, kecerdasan spiritual, efikasi diri dan etika kerja Islam, Kinerja

## ABSTRACT

The aim of this study is to develop a theoretical model through an analysis of the influence of Innovative Work Behavior, Spiritual Quotient, Self-Efficacy and Islamic Work Ethics in improving the Performance of Creative Students of Modern *Tazakka* Boarding School. This boarding school was chosen since it flourishes and successfully develops its business units within and outside the school. The study employed Non-Probability Sampling with saturated sample technic. A questionnaire was sent to 120 last-year-student respondents. The obtained data were analyzed using Structural Equation Model (SEM) with PLS.

The results showed that Innovative Work Behavior could mediate the link between Spiritual Quotient and Performance variables but not between Islamic Work Ethics and Performance ones. It was able to mediate between Self-Efficacy and Performance variables. While Spiritual Quotient, Self-Efficacy, and Innovative Work Behavior significantly brought positive influence to Performance, Islamic Work Ethics did not. Islamic Work Ethics did not bring significant influence to Innovative Work Behavior but Spiritual Quotient and Self-Efficacy gave positive impact to it significantly.

The study was hoped to reinforce the school's policy on preparing the future leaders and, at the same time, with the spiritual quotient the students had, they were encouraged to be innovative, independent. The pupils were also expected to possess Islamic ethics and able to improve their performance.

**Key words:** Innovative Work Behavior, Spiritual Quotient, Self-Efficacy, Islamic Work Ethics, Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ملخص البحث

رمى هذا البحث إلى تطوير نموذج نظري من خلال تحليل تأثير دور سلوك العمل الإبداعي والذكاء الروحي والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل الإسلامي على تحسين أداء الطلاب المبدعين في معهد تزكي للتربية الإسلامية الحديثة. وكان السبب الكامن وراء إختيار هذا المعهد كموضوع للبحث يرجع إلى وجود هذا المعهد الذي يتطور بشكل ملحوظ وينجح في إنشاء وحدات أعمال اقتصادية داخل وخارج المعهد. واعتمد الباحث في أخذ العينات على العينات غير الاحتمالية بتقنية العينات المشبعة. ووزع الاستبيانات على 120 مشاركا في السنة الدراسية الأخيرة. ثم قام بتحليلها مبنيا على نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS).

وتوصل هذا البحث إلى أن متغيرات سلوك العمل الإبداعي تقدر على التوسط بين متغيرات الذكاء الروحي ومتغيرات الأداء. ومتغيرات سلوك العمل الإبداعي تفقد قدرتها على التوسط بين متغيرات أخلاقيات العمل الإسلامي ومتغيرات الأداء. وتعمل متغيرات سلوك العمل الإبداعي في التوسط بين متغيرات الكفاءة الذاتية والأداء. كما لا يوجد تأثير معنوي لمتغيرات أخلاقيات العمل الإسلامي على متغيرات الأداء. ومتغيرات الذكاء الروحي، والكفاءة الذاتية، وسلوك العمل الإبداعي لها تأثير إيجابي كبير على متغيرات الأداء. ولا تؤثر متغيرات أخلاقيات العمل الإسلامي تأثيرا معنويا على متغيرات سلوك العمل الإبداعي. بينما متغيرات الذكاء الروحي والكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي على متغيرات سلوك العمل الإبداعي.

والآثار المترتبة على هذا البحث هي تعزيز سياسة معهد تزكي للتربية الإسلامية الحديثة في شكل تعليم الكوادر القيادية وإعداد طلاب متفوقين مبدعين ومستقلين بالذكاء الروحي والكفاءة الذاتية، ومتخلفين بالأخلاق الإسلامية، وقادرين على زيادة الأداء.

**الكلمات الأساسية: سلوك العمل الإبداعي، الذكاء الروحي، الكفاءة الذاتية، أخلاقيات العمل**

**الإسلامي، الأداء**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zā'	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik bawah)
ض	Dād	d	de (dengan titik bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ghain	gh	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	El
م	Mīm	m	em

ن	Nūn	n	en
و	Wāw	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Kata Arab	Ditulis
مدّة متعدّدة	<i>muddah muta 'ddidah</i>
رجل متفنّن متعيّن	<i>rajul mutafannin muta 'ayyin</i>

### C. Vokal Pendek

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fathah	a	من نصر وقتل	<i>man naṣar wa qatal</i>
Kasrah	i	كم من فئة	<i>kamm min fi 'ah</i>
Ḍammah	u	سدس وخمس وثلاث	<i>sudus wa khumus wa ṣulus</i>

### D. Vokal Panjang

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fathah	ā	فتاح رزاق منان	<i>fattāḥ razzāq mannān</i>
Kasrah	ī	مسكين	<i>miskīn wa faqīr</i>
Ḍammah	ū	دخول وخروج	<i>dukhūl wa khurūj</i>

### E. Huruf Diftong

Kasus	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fathah bertemu wāw mati	aw	مولود	<i>maulūd</i>
Fathah bertemu yā' mati	ai	مهيمن	<i>muhaimin</i>



## F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Kata Arab	Ditulis
أأنتم	<i>a'antum</i>
أأعدت للكافرين	<i>u'iddat li al-kāfirīn</i>
لألئن شكرتم	<i>la'in syakartum</i>
إإعانة الطالبين	<i>i'ānah at-tālibīn</i>

## G. Huruf Tā' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis dengan huruf “h”.

Kata Arab	Ditulis
زوجة جزيلة	<i>zaujah jazīlah</i>
جزية محدة	<i>jizyah muḥaddadah</i>

Keterangan:

Ketentuan ini tidak berlaku terhadap kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya.

Bila diikuti oleh kata sandang “al-” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

Kata Arab	Ditulis
تكملة المجموع	<i>takmilah al-majmū'</i>
حلاوة المحبة	<i>ḥalāwah al-maḥabbah</i>

2. Bila tā' marbūṭah hidup atau dengan ḥarakah (*fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*), maka ditulis dengan “t” berikut huruf vokal yang relevan.

Kata Arab	Ditulis
زكاة الفطر	<i>zakātu al-fiṭri</i>
إلى خضرة المصطفى	<i>ilā ḥaḍrati al-muṣṭafā</i>
جلالة العلماء	<i>jalālata al-'ulamā'</i>

## H. Kata Sandang *alif* dan *lām* atau “*al-*”

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah*:

Kata Arab	Ditulis
بحث المسائل	<i>baḥs al-masā'il</i>
المحصول للغزالي	<i>al-maḥṣūl li al-Ghazālī</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf “*ī*” (el)-nya.

Kata Arab	Ditulis
إعانة الطالبين	<i>i'ānah at-ṭālibīn</i>
رسالة للشافعي	<i>ar-risālah li asy-Syāfi'ī</i>
شذارات الذهب	<i>syazarāt az-ḡahab</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, hidayah dan inayah kepada setiap hambaNya khususnya peneliti, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir disertasi sebagai syarat penyelesaian di program Doktorat pada program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya. Karena perjuangan dan keteladanan beliau, Nabi Muhammad SAW, sehingga terwujud masyarakat berakhlak dan berilmu hingga akhir jaman.

Penulisan disertasi merupakan perjuangan yang tidak mudah, membutuhkan kerja keras dan keikhlasan serta bimbingan dan dukungan semua pihak. Untuk itu ijinkan kami mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Ahmad Rafiq, S.Ag.,M.Ag.,Ph.D. selaku Ketua Program Studi S-3 pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan untuk penyelesaian tugas akhir ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A. yang tidak pernah lelah memberikan arahan, dorongan dan motivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi., yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan serta diskusi hingga terselesainya disertasi ini.
6. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE, Akt., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan kesempatannya kepada peneliti untuk bisa mendalami dan menelaah lebih jauh dalam penelitian ini.
7. Bapak Dr. H. Muhammad Fakhri Husein, SE., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan ilmunya sehingga peneliti bisa mendalami dalam penelitian ini.
8. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan ilmunya sehingga peneliti bisa menelaah dan mendalami penelitian ini.
9. Bapak Prof. Dr. Zakiyuddin, M.Ag., selaku Rektor IAIN Salatiga beserta seluruh jajaran pimpinan, dosen dan pegawai yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bisa mendalami penelitian ini.
10. Bapak KH. Anang Rikza Masyhadi, MA selaku Pimpinan Pondok Modern Tazakka beserta para dewan asatidz yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan disertasi ini.

11. Kedua orang tua peneliti, Ayahanda Bapak KH. Ahmadi. BA dan Ibunda Hj. Sri Sulestari (almarhumah) beserta seluruh keluarga peneliti yang telah memberikan doa, dan dukungan kepada peneliti.
12. Istriku tercinta Iing Gumilar. S.Sos dan anakku Galla Son Elthaff dan Hazz Gean Elzhafran, yang telah sabar menemani, mendoakan memberikan semangat selama proses penyelesaian disertasi.
13. Rekan-rekan kerja di IAIN Salatiga yang telah mendukung dan membantu proses penyelesaian disertasi ini.
14. Anak-anaku Panti Asuhan yang telah memberikan doa dan semangat.

Dan seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung dan mendorong peneliti guna penyelesaian penelitian ini. Semoga amal dan kebaikan semuanya mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Yogyakarta, 2020  
Saya yang menyatakan

Qi Mangku Bahjatulloh, Lc., M.S.I.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
PENGESAHAN REKTOR.....	ii
YUDISIUM.....	iii
DEWAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN.....	v
BEBAS PLAGIASI.....	v
PENGESAHAN PROMOTOR.....	vi
ABSTRAK.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN.....	xv
KATA PENGANTAR.....	xix
DAFTAR ISI.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	24
C. Tujuan Penelitian.....	25
D. Signifikansi Penelitian.....	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	28
A. Kajian Pustaka.....	28
1. Kajian Teori Manajemen.....	28
2. Teori Kinerja.....	32
3. Teori Religiusitas.....	41
4. Teori Etika Kerja Islam.....	46
5. Teori Human Capital.....	53
6. Kecerdasan Spiritual.....	57
7. Teori Kognitif Sosial.....	60
8. Efikasi Diri.....	61
9. <i>Goal Setting Theory</i> , Teori Penetapan Tujuan.....	65
10. Innovative Work Behavior.....	68

B.	Pengembangan Model Berdasarkan Turunan Teori.....	80
C.	Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis.....	85
1.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja .....	85
2.	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja .....	87
3.	Pengaruh Efikasi diri pada Kinerja .....	89
4.	Pengaruh Perilaku kerja inovatif terhadap Kinerja .....	91
5.	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	93
6.	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Perilaku kerja inovatif.....	94
7.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	95
8.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Perilaku kerja inovatif Sebagai Mediasi. ....	97
9.	Pengaruh kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Perilaku kerja inovatif Sebagai Mediasi. ....	97
10.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Dengan Perilaku kerja inovatif Sebagai Mediasi. ....	98
D.	Kerangka Penelitian .....	100
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>101</b>
A.	Desain dan Jenis Penelitian.....	101
B.	Obyek dan Waktu Penelitian.....	102
C.	Jenis Data dan Sumber Data .....	103
D.	Populasi dan Sampel.....	104
E.	Tehnik Pengambilan Sampel .....	104
F.	Metode Pengumpulan Data.....	105
G.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	106
H.	Tehnik Analisis Data.....	114
I.	Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran) .....	116
J.	Analisa Inner Model .....	117
K.	Uji Hipotesis .....	118
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>119</b>
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Responden.....	119
1.	Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	119
2.	Prosentase Responden berdasarkan Usia .....	120

3. Presentase Responden berdasarkan Lama mengabdikan.....	120
B. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	121
1. Outer Model atau Analisis Model Pengukuran.....	121
2. Evaluasi Model Struktur atau Inner Model.....	132
3. Analisis Uji Hipotesis .....	135
4. Implikasi Penelitian .....	152
BAB V KESIMPULAN .....	157
A. Kesimpulan .....	157
B. Keterbatasan Penelitian.....	159
C. Saran .....	159
DAFTAR PUSTAKA.....	161



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengembangan Model Berdasarkan Turunan Teori.....	84
Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian .....	100
Gambar 4. 1 Inner Model.....	132





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rumusan Reseach Gap Variabel Penelitian.....	18
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	106
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Penelitian dan Pernyataan Kuesioner .....	108
Tabel 4. 1 Jumlah Responden berdasarkan Jenis kelamin .....	119
Tabel 4. 2 Jumlah Responden berdasarkan Usia.....	120
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Lama Mengabdi .....	120
Tabel 4. 4 Nilai Outer Loading .....	121
Tabel 4. 5 Nilai Outer Loading .....	124
Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading .....	126
Tabel 4. 7 Dicriminant Validity .....	129
Tabel 4. 8 Average Variant Extracted (AVE).....	129
Tabel 4. 9 Composite Reability.....	130
Tabel 4. 10 Cronbach Alpha .....	131
Tabel 4. 11 R Square.....	133
Tabel 4. 12 F Square .....	135
Tabel 4. 13 Nilai Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values) .....	136
Tabel 4. 14 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) .....	149

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja memiliki peranan dalam mengukur capaian prestasi dan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan dinilai semakin baik dalam sebuah organisasi, apabila peluang untuk mencapai tujuan atau goal dalam sebuah organisasi semakin besar.<sup>1</sup> Kinerja merupakan konstruk utama dalam pembahasan Perilaku organisasi. Tolak ukur keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja.<sup>2</sup>

Ivancevich menyebutkan bahwa kesuksesan kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu. Berhasil dan tidaknya sebuah organisasi bergantung pada upaya individu dalam mengelola diri dan memiliki semangat dalam bekerja. Namun realitanya, dalam sebuah organisasi, karyawan tidak memiliki kemampuan ataupun ketrampilan yang sama, sebagaimana yang diharapkan organisasi. Artinya, seorang karyawan hanya memiliki ketrampilan yang sesuai dengan harapan organisasi saja, tapi di sisi lain tidak memiliki semangat kerja yang diharapkan. Untuk itu dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Prima Utama Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.

<sup>2</sup> Nurus Sa'adah, "Meta Analisis : Sifat Mengikuti Kata Hati Dan Kinerja Dalam Penjelasan Sufisme," *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama Volume*, no. 9 (2015): 62–82.

<sup>3</sup> John M Ivancevich, Michael T Matteson, and Robert Konopaske, "Organizational Behavior and Management" (1990).

Menurut Scotter, Cross, Motowidlo bahwa kinerja adalah salah satu prasyarat utama dalam proses pengembangan sebuah karier di masa yang akan datang dan menuju keberhasilan di lingkungan tenaga kerja. Karyawan yang berkinerja tinggi lebih mempunyai peluang besar dan bisa mendapat promosi kerja, dan memiliki peluang untuk berkarier lebih berkembang, jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rendah.<sup>4</sup>

Untuk mengetahui keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia (SDM), maka penilaian kinerja sangat diperlukan. Dalam perkembangannya, konsep kinerja awalnya hanya dipahami sebagai proses evaluasi dan penilaian suatu kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Saat ini telah berkembang menjadi manajemen kinerja yang lebih luas, mulai dari sebuah perencanaan awal sampai dengan proses evaluasi serta tindak lanjut berikutnya. Dalam sebuah organisasi, kinerja pada karyawan tidak hanya dinilai secara totalitas kemampuan kerjanya, akan tetapi juga akan dinikahi mulai dari kemampuan penguasaan dan pengelolaan diri serta keberadaan karyawan itu sendiri dengan lingkungan sekitar.<sup>5</sup>

Beberapa penelitian menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah variabel motivasi,<sup>6</sup> variabel tujuan

---

<sup>4</sup> James R Van Scotter and Stephan J Motowidlo, "Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards," *Journal of Applied Psychology* 85, no. 4 (2000): 526–535.

<sup>5</sup> Martin, Robert dan Jackson John. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

<sup>6</sup> Murray R. Barrick, Greg L. Stewart, and Mike Piotrowski, "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation among Sales Representatives.," *Journal of Applied Psychology* 87, no. 1 (2002): 43–51.

hidup;<sup>7</sup> variabel kepribadian;<sup>8</sup> variabel organisasi;<sup>9</sup> variabel kecerdasan spiritual;<sup>10</sup> variabel efikasi diri;<sup>11</sup> dan variabel etika kerja Islam.<sup>12</sup>

**Etika atau Etika Kerja Islam** juga dapat mempengaruhi dalam kinerja. Pernyataan ini sebagaimana penelitian Yousef, yang menjelaskan tentang etika kerja Islam dapat mempengaruhi kinerja. Dalam sebuah organisasi pastinya dibuat aturan-aturan untuk mengatur perilaku karyawannya. Aturan atau etika yang dibuat ini mempunyai tujuan untuk peningkatan dan pencapaian kinerja dalam tercapainya tujuan organisasi.<sup>13</sup> Pada perkembangannya, penerapan aturan atau etika ini disesuaikan dengan visi misi sebuah organisasi. Di dalam suatu organisasi yang memiliki misi dan visi Islam, etika kerja ini akan bersumber al Qur'an dan Sunnah. Maka variabel etika kerja Islam menjadi penting untuk memprediksi kinerja di lembaga Islam.

---

<sup>7</sup> Murray R. Barrick, Michael K. Mount, and Judy P. Strauss, "Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting," *Journal of Applied Psychology* 78, no. 5 (2013): 715–722.

<sup>8</sup> Hardani Widhiastuti, "Big Five Personality Sebagai Prediktor Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan," *JURNAL PSIKOLOGI* 41, no. 1 (2014): 115–133.

<sup>9</sup> James L. Gibson et al., *Organizations : Behavior, Structure, Processes*, 2006.

<sup>10</sup> Danah Zohar, "Important Points - Danah Zohar and Ian Marshall: SQ-Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence," *Book Review*, no. January (2001), <https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar2000.pdf>.

<sup>11</sup> Jacob Cherian and Jolly Jacob, "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees," *International Journal of Business and Management* 8, no. 14 (2013): 80–88.

<sup>12</sup> Mitra Hadisi, "The Effect of Islamic Work Ethics on the Performance Result of Muslim Employees of Marketing Sector in the Multinational Companies," *International Journal of Organizational Leadership* 3, no. 1 (2014): 31–40; Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi, and Saima Muneer, "The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X And Personality Y" 25, no. 3 (2013): 611–617; Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic," *Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context* 30, no. 2 (2001): 152–169; Layaman and Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon," *Indonsian Journal of Strategic Management* 1, no. 1 (2018): 1–17; Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja, Jurnal Manajemen Indonesia, No 2 Vol, 18, 2018

<sup>13</sup> A Darwish Yousef, "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change," *Human Relations* 53, no. 4 (2000): 513–537.

Selain variabel etika kerja islam, Zohar dkk menyatakan tentang **kecerdasan spiritual** merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel kinerja, karena kecerdasan spiritual yang dimiliki individu akan berpengaruh pada kesuksesan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas. Seorang individu yang memiliki kecerdasan spiritual, akan tercermin dalam perilaku dalam bekerja, yaitu besikap penuh tanggung jawab, fokus bekerja, terbuka, kreatif, jujur, dan berwawasan luas. Kepribadian individu inilah yang menjadi pondasi utama untuk menciptakan kinerja diri yang baik dan bernilai tinggi bagi suatu organisasi.<sup>14</sup>

Selain itu, Menurut Brown dkk;<sup>15</sup> Judge dan Bono,<sup>16</sup> Stajkovic dan Luthans,<sup>17</sup> menyatakan bahwa variabel efikasi diri juga merupakan salah satu indikator prediksi yang paling diunggulkan terhadap tingkat kinerja. **Efikasi diri** atau kemampuan diri dapat dijelaskan sebagai konstruk yang diusulkan Bandura berdasarkan dengan teori sosial kognitif. Teori ini, Bandura memberikan

<sup>14</sup> Danah Zohar, "Important Points - Danah Zohar and Ian Marshall: SQ-Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence," *Book Review*, no. January (2001), [https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar 2000.pdf](https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar%2000.pdf).

<sup>15</sup> Steven D. Brown et al., "Social Cognitive Career Theory, Conscientiousness, and Work Performance: A Meta-Analytic Path Analysis," *Journal of Vocational Behavior* 79, no. 1 (2011): 81–90, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.009>.

<sup>16</sup> Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, "Relationship of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 1 (2001): 80–92.

<sup>17</sup> Alexander D Stajkovic and Fred Luthans, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis.: Carlos Albizu Virtual Library," *Psychological Bulletin* 124, no. 2 (1998): 240–261, <https://eds-a-ebSCOhost-com.ucapr.cobimet3.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2e30ea97-2349-4465-8594-36b74b5c2e46%40sessionmgr4010>.

pernyataan tentang perilaku manusia merupakan gambaran suatu hubungan dua arah antara pribadi individu, lingkungan sekitar dan perilaku yang terjadi.<sup>18</sup>

Variabel perilaku inovatif mempunyai hubungan dengan suatu inovasi. Perilaku inovatif dan Inovasi, keduanya merupakan suatu perubahan sosial, dan memiliki perbedaan yang ditekankan pada ciri perubahannya. Perilaku inovasi lebih menitikberatkan pada sikap kreatif, lebih bersifat tempo dulu menjadi jaman modern. Sedangkan inovasi menekankan pada suatu hal baru, secara individu maupun masyarakat.<sup>19</sup> Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan mendorong dirinya berfikiran kritis, melakukan perubahan baru, dari tradisional menuju modern, dan sikap berkemajuan, lebih bernilai dan bermanfaat. Selanjutnya, variabel perilaku inovatif ini menjadi penting dalam memprediksi kinerja di lembaga Islam.<sup>20</sup>

Perilaku individu sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) ialah unsur yang berperan penting dalam lingkungan organisasi, dan SDM yang mampu dan mau bekerja untuk organisasi, tidaklah mudah didapatkan. SDM yang berkualitas atau mampu saja tidak cukup untuk bersama membangun organisasi yang handal. Organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai dan berkualitas.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Albert Bandura, *Self-Efficacy and Educational Development, Self-Efficacy in Changing Societies*, 1997.

<sup>19</sup> Sujarwo and Wahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP ALFABANK Semarang)."

<sup>20</sup> Purba, "Pengaruh Budaya Organisasi , Modal Intelektual ,."

<sup>21</sup> NurusSa'adah, 'Pentingnya Komitmen Sdm Bagi Kesuksesan UIN', *Religi*, VI.1 (2007), 100–110.

Lembaga – Lembaga pendidikan, diantaranya pondok pesantren merupakan Lembaga pendidikan yang relatif lama lahir dan tumbuh berkembang dalam perjalanan sejarah perkembangan Islam di Indonesia. Pesantren telah memberikan kontribusi nyata dalam proses pengembangan SDM unggul, cerdas dan bermoral. Untuk menciptakan suatu negara yang memiliki daya saing tinggi, maka dibutuhkan SDM dengan karakteristik pribadi tangguh, bermotivasi, berkarakter kuat, berkomitmen dan memiliki intelektualitas unggul.

Arah kebijakan dan strategi dalam proses pengembangan ekonomi tahun 2020-2024, diantaranya melalui upaya peningkatan bidang usaha seperti Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), dilakukan melalui upaya strategi peningkatan kemitraan usaha antara Usaha Mikro Kecil dengan usaha peningkatan kapasitas usaha, serta akses pembiayaan bagi para pelaku usaha, melalui peningkatan kapasitas, jangkauan dan terobosan baru koperasi, upaya peningkatan menciptakan peluang usaha dan para pemula pelaku usaha, serta melakukan peningkatan nilai tambah usaha sosial.<sup>22</sup>

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, pesantren telah mengambil peran sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang memiliki daya tahan sosial ekonomi dan kultur tangguh, dan mampu menembus batas upaya pengembangan diri sebagai inti memberdayakan dan mengembangkan di lingkungan masyarakat melalui bidang usaha ekonomi, koperasi pondok pesantren dan usaha kreatif. Melalui SDM yang

---

<sup>22</sup> Kementerian PPN/BAPENAS, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV 2020-2024 : Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, Dan Berkesinambungan*, 2015.

tangguh dan handal, pesantren ikut berkontribusi dalam merealisasikan ketahanan ekonomi nasional dan pertumbuhan yang berkualitas.

Keterlibatan pesantren secara langsung dalam pembangunan ekonomi nasional ditandai dengan mencetak para santri menjadi mandiri dan kreatif melalui kegiatan entrepreneur.<sup>23</sup> Jiwa entrepreneur terlihat pada sifat dan watak berwirausaha sehingga mampu berdaya inovatif dan menjadi kreatif.<sup>24</sup> Jiwa mandiri, sederhana, pantang menyerah dan siap mengambil resiko adalah karakter yang melekat pada **santri kreatif**.<sup>25</sup> Modal utama ekonomi kreatif adalah santri sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengembangkan gagasan ide, dan pemikiran. Menurut Fahlevi dalam Zuanita, Ekonomi kreatif merupakan konsep pengembangan ekonomi yang mengutamakan daya kreasi dalam menciptakan produk atau menambah value/nilai dengan ditentukan oleh aspek kreativitas, inovasi dan imajinasi.<sup>26</sup> Dengan demikian **santri kreatif** adalah santri sebagai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya inovatif, kreatif, dan imajinatif, dengan kemampuan mengembangkan ide gagasan, pemikiran.

Untuk merealisasikan pengembangan ekonomi kreatif, dibutuhkan ekosistem yang kondusif, untuk dapat *survive* dan berkompetisi dalam pengembangan ekonomi. Pondok pesantren merupakan salah satu ekosistem yang kondusif, karena memiliki visi misi kelembagaan dan sistem pendidikan yang

---

<sup>23</sup> Zuanita Adriyani dkk. Membangun Jiwa Entrepreneurship Santri Melalui Pengembangan Usaha Ekonomi Kreatif, *DIMAS* – Volume 18, Nomor 1, Mei 2018

<sup>24</sup> Ghofirin, Mohammad. dan Karimah, Yunia Insanatul. 2017. Pengabdian Pada Masyarakat Pondok Pesantren Qomaruddin Desa Bungah Gresik Kewirausahaan Santri, *Community Development Journal* Vol. 1 No. 2 December 2017

<sup>25</sup> Ibid, hlm, 49

<sup>26</sup> Zuanita Adriyani dkk, hlm. 53



terstruktur. Keberadaan pondok pesantren juga berkontribusi pada terciptanya generasi santri entrepreneur muda dikalangan milenial dalam menciptakan karya kreatif. Maka pondok pesantren menjadi obyek dalam penelitian ini.

**Pondok Modern Tazakka** sebagai salah satu lembaga di bidang pendidikan Islam dengan visi “sebagai lembaga pendidikan Islam yang mencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah, serta menjadi sumber ilmu pengetahuan Islam, bahasa, Al-Qur’an, dan ilmu pengetahuan umum dengan tetap berjiwa pesantren”. Pesantren Modern Tazakka memiliki tekad kuat dalam memperkuat eksistensi secara internal dan eksternal. Eksistensi internal yang dilakukan melalui peningkatan kualitas dalam pendidikan dan pengajaran, dengan cara melengkapi berbagai fasilitas pendidikan yang dibutuhkan, melakukan pembinaan pengkaderan para penerus perjuangan pondok, memperluas berbagai sumber dana dan upaya meningkatkan kesejahteraan para kader pondok. Eksistensi eksternal, dilakukan dalam perluasan jaringan kerja, melakukan dakwah ke lingkungan masyarakat, selain proses persiapan perguruan tinggi yang memiliki mutu dan unggul, dalam proses mewujudkan cita-cita pondok yaitu mampu mendidik kader umat, mencapai keberhasilan berbangsa, serta meletakkan dasar dalam peradaban dunia.

Pondok Modern Tazakka, sejak kelahirannya pada tahun 2012, di usia yang relatif muda mampu bersaing dengan pesantren modern lainnya. Dalam perkembangan pondok telah melahirkan berbagai amal usaha yang berkembang pesat. Di dukung pula kepercayaan masyarakat secara kelembagaan yang tinggi, terbukti dengan adanya semangat wakaf dari masyarakat.

Dalam memperkuat eksistensi internalnya, Pesantren Modern Tazakka Batang, Jawa Tengah telah mengembangkan amal usaha dibidang ekonomi diantaranya adalah Mini Market Tazko (Tazakka Toko), Tazakka TV, Kantin Santri Tazakka, Usaha Pemecahan Batu (*Stone Cruiser*), Tazakka *Laundry*, Tazakka Percetakan, Pabrik Roti Ahsan dan Warung Ahsan Chicken.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan dan pengembangan amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka seluruhnya melibatkan para santri. Mulai dari hal teknis sampai strategis, semua dilakukan oleh para santri secara total. Santri yang diberi amanat dan tanggung jawab dalam pengembangan bidang ekonomi adalah para santri tingkat akhir dan santri pengabdian. Yaitu santri dalam tahun terakhir masa pendidikan belajar dan santri dalam masa pengabdian, yang telah menyelesaikan studi dengan menjalankan program wajib pengabdian di dalam pesantren.

Penentuan santri tingkat akhir dan santri pengabdian dalam mengemban amanat pondok untuk pengelolaan bidang ekonomi ini, dianggap mampu dan telah memiliki kompetensi unggul. Hal ini sesuai dengan visi Pesantren Tazakka untuk mencetak kader pemimpin yang berpendidikan dan memiliki jiwa kepemimpinan dalam segala bidang. Salah satu alasan Pesantren Tazakka tidak melibatkan pihak luar sebagai SDM bidang amal usaha ekonomi karena Pesantren Tazakka menitikberatkan target bidang ekonomi tidak dalam orientasi profit melainkan sistem kaderisasi pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan dan pendidikan unggul, untuk mencetak kemandirian santri.

Keterlibatan santri sebagai SDM dalam pengelolaan amal usaha ekonomi di lingkungan pondok inilah melahirkan santri kreatif. Artinya para santri yang mampu menciptakan sesuatu hal yang baru, termasuk ide atau gagasan baru dengan cara menggabungkan beberapa hal yang sudah ada sebelumnya, menjadi sesuatu yang baru. Santri kreatif ini berkontribusi dalam pengembangan amal usaha ekonomi pesantren.

Aktivitas kegiatan ekonomi pada umumnya menitikberatkan pada orientasi profit, di Pondok Modern Tazakka dinilai berbeda dengan amal usaha lainnya, karena lebih menekankan pada faktor SDM yang memiliki nilai unggul. Peran SDM menjadi penting dalam menjalankan aktivitas kegiatan ekonomi, agar dapat bertumbuh kembang lebih besar dan baik. Konsep penerapan pondok dalam menjalankan usaha ekonomi, tidak murni mengejar target profit, namun lebih menitikberatkan pendidikan kemandirian kepada para santri yang menjalankan usaha. Nilai-nilai unggul individu, psikologi, kemampuan dan inovasi SDM adalah hal utama yang menjadi bagian penting dalam pendidikan di Pondok Modern Tazakka.

Perkembangan amal usaha ekonomi ini dalam pengelolaannya, digerakkan oleh para santri tingkat akhir dan santri pengabdian yang tinggal satu tahun di pesantren, secara otomatis melalui proses regenerasi dari tahun ke tahun. Di sisi lain, santri yang bertugas memerlukan adaptasi dalam proses pembelajaran di bidang amal usaha terutama dalam bidang ekonomi. Proses ini tentunya memerlukan waktu yang berbeda diantara santri satu dengan yang lainnya sesuai dengan tingkat kemampuan individu masing-masing.

Aktivitas ekonomi amal usaha di Pesantren Tazakka ini berjalan setiap hari dengan sistem estafet kepengurusan santri dari tahun ke tahun. Artinya system estafet regenerasi kepengurusan santri yang bertugas dalam menjalankan amanat dan tanggung jawab amal usaha ekonomi ini dibatasi oleh masa studi dan masa pengabdian yang berakhir di pesantren. Secara otomatis akan melimpah tugas dan tanggung jawab amanatnya ke santri dalam masa studi dan pengabdian selanjutnya. Iklim rotasi SDM amal usaha ini terus terjadi regenerasi dari tahun ke tahun.

Aktivitas pergantian SDM amal usaha ekonomi dalam masa periode yang ditentukan di setiap tahunnya, dilakukan oleh santri dalam masa studi akhir dan masa pengabdian ini, tentunya memerlukan proses waktu adaptasi. Dalam waktu satu tahun, santri dituntut untuk menerima tugas baru dari santri sebelumnya dan belajar menjalankan aktivitas ekonomi sehari-hari. Di sisi lain, selain sebagai SDM pengelola amal usaha, santri tersebut masih harus menjalankan kewajibannya sebagai santri di pesantren pada umumnya.

Masa kerja pengelola amal usaha ekonomi Pesantren Tazakka selama satu tahun dengan sistem estafet di setiap periodenya, akan mempengaruhi pengembangan SDM. Hal ini akan memunculkan kurang optimalnya kinerja santri dalam pengelolaan amal usaha. Karena dalam kurun waktu satu tahun, santri dituntut untuk beradaptasi dengan cepat dengan pengelolaan amal usaha yang sedang berjalan. Faktor kinerja santrilah yang dituntut dalam tumbuh kembang amal usaha Pesantren Tazakka, dijadikan salah satu indikator dalam pencapaian keberhasilan prestasi dan target usaha pondok.

Gambaran di atas, dalam konteks peningkatan kinerja, Pondok Pesantren Modern Tazakka mengalami beberapa **masalah kinerja, pertama**, kualitas pekerjaan dalam pengelolaan amal usaha ekonomi belum optimal. Tingkat kesalahan dan kecermatan masih mendominasi. Seperti kurang sesuaian data stok barang di sistem dan riil karena kesalahan input, belum berjalannya promosi usaha dengan baik, kurang teliti dalam pesanan konsumen **Kedua**, kurang tercapainya target kerja dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Target pendapatan per bulan kadang tercapai kadang tidak. Beberapa tugas yang didelegasikan tidak selesai tepat pada waktunya. **Ketiga**, standar profesionalisme SDM yang masih kurang, karena tidak ada program pelatihan khusus untuk santri terkait pekerjaan. minimnya kemampuan skill santri dalam tugas yang diterima. Aturan penempatan barang dagang kurang sesuai standart toko, kesalahan dalam laporan keuangan karena minimnya pengetahuan dasar akuntansi. **Keempat**, kurang optimalnya kemandirian SDM dalam mengelola amal usaha ekonomi karena sistem estafet dalam pergantian SDM di setiap tahunnya.

Pondok Modern Tazakka telah berhasil mengembangkan amal usaha ekonomi, dan masalah kinerja santri menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam, untuk mengetahui dan mengukur pencapaian tugas kerja yang telah diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan secara efektif dan efisien. Hal ini diperlukan sebagai acuan dalam mengukur produktivitas SDM, berapa banyak pencapaian tugas kerja yang dapat diselesaikan para santri, berapa target yang telah tercapai, mengetahui sejauh mana *knowledge* dan *skill* yang mampu dimiliki oleh santri, serta

perencanaan sebagai acuan personal seseorang dalam profesionalisme dan *personal development plan*, serta *personal goals setting*.

Masalah kinerja SDM yang terjadi di lingkungan amal usaha Pondok Modern Tazakka dalam tumbuh kembang bidang ekonominya, menemukan adanya beberapa **kendala** yang terjadi. **Pertama**, tidak semua santri memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang pengelolaan dan pengembangan amal usaha. Pemahaman ini terkait dengan hal teknis sampai dengan strategis. **Kedua**, tidak meratanya kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki santri dalam pengembangan amal usaha. Hal ini dilatarbelakangi dengan karakteristik kelebihan dan kekurangan pengetahuan yang dimiliki santri. Adanya keberagaman kemampuan ketrampilan yang dimiliki santri dalam menjalankan amal usaha kreatif ini, terutama minat bakat santri yang relatif minim, hal ini menjadikan terhambatnya kecepatan dan ketepatan kinerja usaha. **Ketiga**, munculnya stigma bahwa santri tingkat akhir dan santri masa pengabdian adalah santri senior yang mempunyai kemampuan terbaik yang mengetahui segalanya. Santri inilah yang ditunjuk untuk menjalankan dan mengelola amal usaha ekonomi pesantren. **Keempat**, adanya sistem estafet pergantian pengelola amal usaha dalam waktu satu tahun di setiap periodenya, sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja amal usaha di lingkungan pesantren. Karena tidak semua santri yang mengemban tugas sebagai pengelola bisa belajar atas tanggung jawab dan amanat yang diembannya. Dalam waktu satu tahun, santri yang bertugas dituntut belajar dan mampu menjalankan pengembangan amal usaha ekonomi pesantren.

Peneliti dalam melakukan penelitian ini, melihat **fenomena** yang muncul pada pengembangan amal usaha ekonomi di lingkungan Pondok Modern Tazakka. Amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka telah berkembang dengan baik, sejak awal berdiri tahun 2012 sudah mampu mengelola beberapa amal usaha ekonomi yang berbeda, dengan melibatkan SDM santri tingkat akhir dan santri pengabdian. Para santri sebagai SDM, telah dibekali dengan nilai-nilai pendidikan pesantren, yang didalamnya terdapat nilai etika, spiritualitas, kemandirian, dan sikap inovasi sehingga mampu tangguh menjalankan usahanya, namun hal ini perlu pembuktian secara empiris apakah pesantren dengan SDM santri mampu meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan amal usaha ekonomi.

Peneliti akan mengukur hubungan antar variabel kecerdasan Spiritual, Etika Kerja Islam, Perilaku Kerja Inovatif, terhadap kinerja sebagaimana yang sudah dilakukan para peneliti sebelumnya, dari berbagai studi primer yang berbeda. Meski hasil penelitian terdahulu terdapat hasil besaran korelasi yang berbeda satu sama lain, serta tampak pada arti signifikansi hubungan kedua variabel tersebut. Dengan ini kiranya perlu dilakukan penelitian kembali hubungan antar variabel dengan menggunakan variabel *Perilaku Kerja Inovatif* sebagai variabel mediasi. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja santri pesantren dalam pengembangan amal usaha ekonomi. Selama ini penelitian tentang *performance* hanya fokus pada sektor *corporate* dan peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *perormance* namun dalam sektor lembaga pendidikan Pesantren. Data-data empiris yang berasal dari sektor lembaga pendidikan pesantren yang tentu saja

menjadi gagasan baru bagi peneliti saat ini dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih fokus mengumpulkan data-data pada sektor *corporate*.

Dalam penelitian ini peneliti melihat beberapa fenomena di Pondok Modern Tazakka yang menarik untuk dikaji lebih mendalam. Gambaran kelembagaan dan dinamika kinerja santri di Pondok Modern Tazakka dapat dijadikan suatu kerangka umum tentang kinerja santri kreatif yang dilakukan pada lembaga yang sama adalah. **Pertama**, perkembangan pondok pesantren pada umumnya dan di lingkungan Jawa Tengah pada khususnya, berpeluang untuk mengembangkan amal usaha ekonomi yang berpengaruh pada pengembangan perekonomian. Pondok Modern Tazakka termasuk pesantren yang diakui oleh dunia internasional, masuk dalam lembaga kehormatan anggota *the League of Islamic Universities* (LIU) atau *Rabithah Al-Jami'at Al-Islamiyah* yang merupakan Liga Perguruan Tinggi Islam se-dunia. **Kedua**, perkembangan Pondok Modern Tazakka saat ini menjadi salah satu peluang bisnis dalam ekonomi. Karena pesantren mampu mencetak pengusaha muslim yang memiliki kemandirian ekonomi dan kemampuan bisnis yang bisa diandalkan. Hal ini, sesuai dengan keberadaan pesantren sebagai *agent of change*. **Ketiga**, saat awal berdirinya Pondok Modern Tazakka memiliki inisiatif untuk pengembangan bidang ekonomi dengan mendirikan beberapa unit usaha yang dikelola secara mandiri. Dalam operasionalnya, beberapa unit usaha ini dilakukan oleh para santri, dengan tujuan pondok ingin mengenalkan para santri dalam kewirausahaan secara riil dan melatih para santri dalam menjalankan bisnis usaha. Selain itu, santri juga diajarkan untuk bertanggung jawab dalam pengelolaan semua jenis usaha dengan lingkungan masyarakat sekitar pondok. **Keempat** keberadaan



pesantren secara umum mendapatkan kepercayaan dari masyarakat lingkungan sekitar. Khususnya, Pesantren Tazakka mendapat dukungan masyarakat yang ditandai dengan gerakan wakaf tunai untuk pengembangan pesantren.

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas, dan adanya kendala yang dihadapi serta perkembangan fenomena yang ada, terdapat hal yang mendorong berjalannya pelaksanaan amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka berjalan dengan baik. **Pertama**, Pesantren Tazakka sudah melakukan pengajaran dan penanaman nilai-nilai etika kepada para santri, tenaga pengajar dan seluruh elemen di dalamnya, sesuai dengan ajaran Al-Qur'andan Hadis. Penerapan nilai-nilai etika ini dalam aktivitas amal usaha ekonomi atau disebut nilai-nilai etika kerja Islam sudah diterapkan dengan baik, namun perlu dioptimalkan di lingkungan santri. Maka Etika Kerja Islam perlu dikaji mendalam dalam hubungannya dengan kinerja santri.

**Kedua**, kegiatan keagamaan di pesantren Tazakka berjalan dengan baik, teratur dan terjadwal. Aktifitas ibadah santri seperti, shalat jamaah, shalat sunah, membaca Alquran, berpuasa dan lain-lain telah menjadi sebuah kebiasaan yang dijalankan dengan penuh rasa tanggungjawab. Seluruh kegiatan keagamaan ini akan menumbuhkan nilai-nilai spiritualitas yang kuat yang tertanam dalam diri para santri. Nilai-nilai spiritual ini akan berkontribusi terhadap kinerja para santri dalam menjalankan usaha ekonomi.

**Ketiga**, Kemampuan efikasi diri pada santri khususnya santri studi akhir dan santri masa pengabdian yang mengemban tugas sebagai pengelola amal usaha di lingkungan pesantren masih perlu kaji lebih dalam. Pesantren Tazakka dalam

program pendidikan kepemimpinannya, menanamkan pendidikan kemandirian kepada seluruh santri, agar santri memiliki sikap optimis dalam segala hal, dan dalam menghadapi banyak tantangan yang datang. Pendidikan kemandirian pesantren menumbuhkan Perilaku Efikasi diri dengan baik, dan berkontribusi terhadap kinerja santri dalam menjalankan ama usaha ekonomi.

**Keempat**, Perilaku inovatif dan kreatif para santri didasarkan pada motivasi dan dorongan akan kemandirian. Sikap inovasi para santri dalam menjalankan amal usaha ekonomi pesantren perlu dikaji lebih mendalam. Sejauh mana para santri mampu berinovasi, menemukan ide-ide baru yang layak untuk dikembangkan dalam amal usaha ekonomi pesantren. Perilaku Inovasi ini akan dikaji lebih jauh, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja santri dalam mengembangkan amal usaha.

Melihat fenomena ini, menarik untuk dikaji lebih dalam masalah kinerja usaha ekonomi santri Pondok Modern Tazakka, dengan menggabungkan variabel-variabel untuk menjawab masalah yang diteliti. Beberapa penelitian banyak yang berkaitan dengan kinerja, dengan mengkaji beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja yang sesuai dengan fenomena yang muncul di Pondok Modern Tazakka. Yaitu melalui variabel Etika Kerja Islam, Kecerasan Spiritual, Efikasi Diri, dan Perilaku Kerja Inovatif. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, banyak yang mendukung varibel ini, dan terdapat pula *research gap* yang berkaitan dengan penelitian berbasis kinerja, yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1 Rumusan Research Gap Variabel Penelitian**

Research Gap	Hasil	Peneliti	Metode
Terdapat perbedaan dalam penelitian antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja	Signifikan Positif	(Rokhman, 2010) (Ahmad, 2011) (Shafique 2015) (Imam, 2013) (Putro, 2018) (Jumalia, 2018) (Habibie, 2020)	Regresi Regresi Regresi SEM Regresi Regresi Regresi
	Tidak Signifikan	(Sodiq, 2018) (Shafissalam, 2014) (Selviana, 2019)	Regresi Regresi Regresi
Terdapat hasil berbeda dalam penelitian antara kecerdasan spiritual dan Kinerja	Signifikan Positif	(Indriyani, 2018) (Malik dan Thariq, 2016) (Estanestia, 2016) (Helmiatin, 2017) (Rahmasari, 2012)	Regresi Regresi Regresi PLS SEM
	Tidak Signifikan	(Anjarini, 2017)	PLS
Terdapat hasil berbeda dalam penelitian antara Efikasi diri dan Kinerja	Signifikan Positif	(Sebayang, 2017) (Sutanto, 2019), (Donassolo, 2014)	SEM SEM SEM
	Tidak Signifikan	(Halper dan Vancouver, 2017)	SEM
Terdapat Hasil berbeda dalam penelitian antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja	Signifikan Positif	(Dorner, 2012) (Yuan dan Woodman, 2010)	SEM SEM
	Tidak Signifikan	(Leong dan Rasli, 2014)	SEM
Hasil penelitian terhadap Kinerja dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel mediasi	Signifikan Positif	(Nasir, Suryani dkk, 2018) (Berliana dan Arsanti, 2018) (Shanker, 2017)	SEM PAT SEM

Berdasarkan tabel 1.01 tersebut di atas, menyebutkan tentang variabel **Etika kerja Islam** mampu memberi **pengaruh pada kinerja** secara positif signifikan.<sup>27</sup> Penelitian Jumalia menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi variabel etika kerja Islam terhadap kinerja mempunyai korelasi kuat 74%,<sup>28</sup> sehingga hubungan variabel model ini dapat diujicoba kembali dalam penelitian di lembaga pesantren. Peneliti lainnya, Beekun menyatakan bahwa Etika Kerja Islam merupakan aturan moral yang di dalamnya terdapat prinsip untuk membedakan hal yang benar atau salah sesuai dengan kaidah Islam.<sup>29</sup> Dalam suatu organisasi, di dalamnya terdapat aturan tentang etika untuk mengatur seluruh perilaku karyawannya. Aturan yang telah dibuat mempunyai tujuan untuk mengatur karyawan dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi, sebagaimana visi dan misi organisasi. Pada perkembangannya, penerapan aturan atau etika ini disesuaikan dengan visi misi sebuah organisasi. Di dalam suatu organisasi yang memiliki misi dan visi Islam, etika kerja ini akan bersumber al Qur'an dan Sunnah. Maka variabel etika kerja

---

<sup>27</sup> Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia*, No 2, Vol 18, 2018; W. Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethics (IWE) on Work Outcomes," *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15, no. 1 (2010): 21–27; Ahmad Muhammad Shakil, "Work Ethics: An Islamic Perspective," *International Journal of Human Sciences* 8, no. 1 (2011): 850–859; Muhammad Nouman Shafique et al., "The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment," *Journal of Marketing and Consumer Research Journal* 14, no. 1999 (2015): 23–29; Imam, Abbasi, and Muneer, "The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X And Personality Y." *Sci. Int(Lahore)* No. 3 Vol 25 2013; Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia*, No 2 Vol, 18, 2018; Layaman dan Maya Jumalia, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon', *Indonsian Journal of Strategic Management*, 1.1 (2018), 1–17; Habibie Rizky, "Hubungan Etos Kerja Islami Terhadap Kepuasan," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2020): 117–126.

<sup>28</sup> Layaman and Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon."

<sup>29</sup> Rafik Issa Beekun, 'Islamic Business Ethics', *Islamic Business Ethics*, 2017.0703 (2019), 1–80 <https://doi.org/10.2307/j.ctvk8w1zv.4>.

Islam menjadi penting untuk memprediksi kinerja di lembaga Islam. Penelitian lain ada yang menyatakan bahwa variabel Etika Kerja Islam **tidak mampu mempengaruhi secara signifikan** terhadap kinerja individu karyawan.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini nantinya akan dikaji tentang korelasi dan pengaruh variabel Etika Kerja Islam pada suatu kinerja seseorang di lingkungan Pondok Modern Tazakka, dan hubungan *gap* yang terjadi pada penelitian lain.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, secara empirik menjelaskan temuan **hubungan positif antara kinerja dan kecerdasan spiritual**.<sup>31</sup> Hubungan variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja dalam penelitian Indriyani mempunyai nilai koefisien determinasi 64,3%,<sup>32</sup> artinya hubungan antar variabel sangat kuat dan model ini dapat diteliti kembali dalam penelitian di pesantren Tazakka. Namun penelitian lainnya diketahui adanya *research gap* dimana terdapat korelasi yang berbeda antara kecerdasan spiritual dan kinerja, variabel **kecerdasan**

<sup>30</sup> Amirus Sodik, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan GROBOGAN," *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (2018): 118–14; Shafissalam and Azzuhri, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 2, No 2 2014, 1–17. Selviana, Annisa. Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2019.

<sup>31</sup> Sadaf Estantesti, "The Study of Impact Spiritual Intelligence on Job Performance of Managers," *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management* 3, no. 5 (2016): 1–8; Desty Indriyani and Hamidah Utami, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 59, no. 1 (2018): 41–50; Muhammad Shaukat Malik and Sana Tariq, "Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance," *International Review of Management and Marketing* 6, no. 2 (2016): 289–297; Lisda Rahmasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* 3, no. 1 (2012): 1–20; Helmiatin, "Importance of Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance," *Review of Integrative Business and Economics Research* 7, no. 1 (2018): 54–64.

<sup>32</sup> Desty Indriyani and Hamidah Utami, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 59, no. 1 (2018): 41–50, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>.

**spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**<sup>33</sup> Perbedaan ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian mendalam hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja santri dalam menjalankan amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka.

Dalam penelitian lain, dijelaskan Efikasi Diri mampu memiliki **korelasi kuat bersignifikan pada kinerja.**<sup>34</sup> Sebaliknya, ada perbedaan juga meski fokus penelitian yang digunakan sama, menerangkan **Efikasi Diri tidak berpengaruh secara signifikan** pada kinerja.<sup>35</sup> Munculnya *research gap*, membuat peneliti terpacu untuk mengetahui secara mendalam tentang hubungan variabel Efikasi Diri peningkatan kinerja santri di lingkungan Pondok Modern Tazakka.

Dalam tabel di atas juga menyebutkan secara empirik bahwa **Perilaku Kerja Inovatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.**<sup>36</sup> Yang mana perilaku individu yang menerapkan perilaku kerja inovatif, mempunyai tujuan untuk mengenali proses, ide, prosedur atau produk baru yang bermanfaat pada suatu kelompok atau organisasi. Penelitian Arsanti menyatakan bahwa hubungan variabel Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja mempunyai nilai

---

<sup>33</sup> Ary Dwi Anjarini, "Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang," *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 3, no. 1 (2017): 28–40.

<sup>34</sup> Cynthia Sutanto, "Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy Dan Knowledge Sharing Quality Terhadap Supervisor Salesperson Performance," *Agora* 7, no. 1 (2019): 287198; Cynthia Sutanto, "Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy Dan Knowledge Sharing Quality Terhadap Supervisor Salesperson Performance," *Agora* 7, no. 1 (2019): 287198; Paulo Henrique Donassolo and Celso Augusto De Matos, "The Predictors of Sales Performance: A Study with Wholesale Sellers," *Revista Brasileira de Gestao de Negocios* 16, no. 52 (2014): 448–465.

<sup>35</sup> Leah R. Halper and Jeffrey B. Vancouver, 'Self-Efficacy's Influence on Persistence on a Physical Task: Moderating Effect of Performance Feedback Ambiguity', *Psychology of Sport and Exercise*, 22 (2016), 170–77 <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015..>

<sup>36</sup> Nadin Dörner, "Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance," *D I S S E R T A T I O N of the University of St.Gallen* (2012).

koefisien determinasi sangat kuat terhadap variabel kinerja yaitu 98,3%,<sup>37</sup> sehingga hubungan variabel model ini dapat diujicoba kembali dalam penelitian di Pondok Modern Tazakka. Namun dalam penelitian lain terdapat *research gap*, yang menyatakan **tidak adanya hubungan secara signifikan antara kinerja dengan Perilaku kerja inovatif**.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini, dilakukan pengkajian tentang hubungan dan pengaruh antara variabel Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja karyawan khususnya di Pondok Modern Tazakka.

Dalam penelitian lain variabel Perilaku kerja inovatif mampu memainkan peran sebagai mediator dalam peningkatan kinerja.<sup>39</sup> Variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan efikasi diri, tidak hanya dapat berpengaruh terhadap kinerja secara langsung, tetapi hal tersebut juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel Perilaku kerja inovatif. Penelitian ini mempunyai tujuan mengungkap pengaruh etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan efikasi diri terhadap kinerja dan menguji apakah variabel perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan efikasi diri terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan kepada santri yang dituntut mempunyai Perilaku kerja inovatif, karena mereka dituntut untuk dapat menjalankan tugas dan meningkatkan amal usaha ekonomi pesantren, dan mereka

---

<sup>37</sup> Berliana and Arsanti, "Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja."

<sup>38</sup> Chan Tze Leong and Amran Rasli, 'The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129 (2014), 592–600 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>.

<sup>39</sup> Nasir Nasir et al., "How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance" 292, no. *Age* (2019): 606–612; Roy Shanker et al., "Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior," *Journal of Vocational Behavior* 100 (2017): 67–77; Berliana and Arsanti, "Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja."

membutuhkan etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan efikasi diri untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan menjadikan perilaku kerja inovatif sebagai variabel media diharapkan menjadi penjelas yang lengkap terhadap kinerja santri.

Oleh karena itu peneliti perlu mengkaji lebih mendalam peran variabel perilaku kerja inovatif dalam memediasi variabel-variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap kinerja Santri di Pondok Modern Tazakka. Sebagaimana rekomendasi penelitian yang dilakukan oleh Chin dkk<sup>40</sup> dinilai masih diperlukan variabel lain untuk menjelaskan variabel kinerja dengan variabel perilaku kerja inovatif sebagai mediasi. Penelitian ini akan menganalisis lebih dalam berkaitan dengan hasil rekomendasi penelitian di atas. Selanjutnya dijadikan novelty dalam kajian Perilaku Kerja Inovatif.

Kebaruan dalam penelitian ini, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penelitian ini dilakukan di amal usaha ekonomi pesantren. Sedangkan penelitian sebelumnya, variabel yang ada dilakukan penelitian di perusahaan atau industry.

Penelitian ini dilakukan terhadap para santri Pondok Pesantren Modern Tazakka yaitu santri yang menjalankan amal usaha ekonomi yang dinilai memiliki perilaku inovasi karena perlunya pengembangan amal usaha ekonomi pesantren dalam waktu yang singkat. Hal tersebut membutuhkan etika kerja islam, kecerdasan spiritual, efikasi diri, dan perilaku inovatif untuk pencapaian kinerja sesuai yang diinginkan. Secara empiris hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja

---

<sup>40</sup> Susan Tee Suan Chin et al., "Relationship Between Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence In Nurturing Creativity And Innovation Among Successful Entrepreneurs: A Conceptual Framework," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57 (2012): 261–267.



didukung oleh SDM yang konsisten bekerja dalam waktu yang panjang, Namun berbeda dengan SDM yang terjadi di amal usaha ekonomi pondok bahwa waktu berkerja SDM santri pengabdian hanya 1 tahun. Maka diperlukan pengujian kembali hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja.

Sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi acuan dan model bagi pesantren lainnya di Indonesia dalam peningkatan kinerja pengelolaan amal usaha ekonomi pesantren. Adanya perbedaan dalam hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk meneliti tentang peran perilaku kerja inovatif, kecerdasan spiritual, efikasi diri dan etika kerja islam dalam meningkatkan kinerja santri kreatif Pondok Modern Tazakka.

## **B. Rumusan Masalah**

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti perlu melakukan analisis secara mendalam tentang variabel-variabel yang mampu memberi penjelasan kinerja santri kreatif di Pondok Modern Tazakka. Rumusan masalah yang dibuat peneliti yaitu :

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
6. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?

7. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
8. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi etika kerja islam terhadap kinerja?
9. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja?
10. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi efikasi diri terhadap kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada fenomena yang ada, uraian latar belakang dan rumusan masalah yang dibuat memiliki tujuan penelitian :

1. Mengkaji pengaruh etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja?
2. Mengkaji pengaruh spiritual berpengaruh terhadap kinerja?
3. Mengkaji pengaruh efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja?
4. Mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja?
5. Mengkaji pengaruh etika kerja islam berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
6. Mengkaji pengaruh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
7. Mengkaji pengaruh Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
8. Mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif memediasi etika kerja islam terhadap kinerja?

9. Mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja?
10. Mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif memediasi efikasi diri terhadap kinerja?.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini nantinya dapat memiliki kontribusi secara teoritis dan empiris, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Secara teoritis**, merupakan penelitian tingkat dasar atau fundamental, melakukan kajian pada teori *Job Performance*, digabung dan dikorelasikan dengan teori lainnya, yang menghasilkan diskursus peran *Job Performance* dengan menjelaskan arti atau pengertian dan pola hubungan dengan variabel lain, sehingga mengasilkan *novelty*.
2. **Secara empiris**, penelitian ini melakukan proses pencarian pembuktian tentang *Job Performance* yang dapat dijelaskan melalui fenomena empiris pada santri kreatif dalam bidang amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka.
3. Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi pada proses pengembangan aturan dan perilaku pada santri dalam menjalankan amal usaha ekonomi di Pondok Modern Tazakka.

4. Penelitian yang menelaah kinerja pada santri Pondok Pesantren di Indonesia ini masih kurang, terutama penelitian yang dilakukan pada kinerja.
5. Memberikan kontribusi positif pada konteks pengayaan (*enrichment*) terhadap model perilaku kerja inovatif, kecerdasan spiritual, efikasi diri dan etika kerja islam dengan mengintegrasikan variabel yang lebih komprehensif dan dinamis sesuai dengan konteks perilaku dan obyek penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang penulis sampaikan dalam disertasi yang judul Peran Prilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Spiritual, Efikasi Diri dan Etika Kerja Islam dalam meningkatkan Kinerja Santri Kreatif Pondok Modern Tazakka. Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Tazakka dengan responden berjumlah 120 orang, memiliki kesimpulan yaitu:

1. Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja santri dalam mengelola amal usaha ekonomi, hal ini dikarenakan santri memiliki karakteristik etika yang berbeda. Nilai-nilai etika kerja islam yang dimiliki santri kurang memiliki peran dalam keterlibatan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja santri.
2. Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kecerdasan spiritual mampu mendorong para santri menjalankan tugas lebih bermakna, sehingga mampu berpengaruh terhadap kinerja.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jiwa kebebasan yang dimiliki santri dapat membantu pembentukan karakter individu santri untuk berjiwa ksatria, yakin dapat menyelesaikan semua permasalahan. Sikap optimis ini menjadikan santri yakin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keyakinan dalam menyelesaikan persoalan, dalam pencapaian target dengan mempersiapkan diri dengan baik, dan yakin bisa

melampaui semua halangan dan rintangan dengan baik. Efikasi diri mempunyai peran penting dan pengelolaan individu santri dalam menghadapi segala situasi dan tindakan yang harus dilakukan.

4. Prilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dikarenakan semangat inovasi, kreasi, dan imajinasi yang dimiliki santri cukup tinggi
5. Etika Kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Inovatif. Hal ini dikarenakan nilai-nilai etika kerja islam yang dimiliki santri kurang memiliki peran dalam keterlibatan yang tinggi untuk meningkatkan prilaku inovasi santri.
6. Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Prilaku Kerja Inovatif. Semangat santri dalam upaya mamaknai tugas dengan baik mampu memberikan dorongan terhadap inovasi.
7. Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prilaku kerja inovatif. Kemampuan Jiwa kebebasan yang dimiliki santri dapat membantu pembentukan karakter individu santri untuk berjiwa ksatria, yakin dapat menyelesaikan semua permasalahan. Sikap optimis dan keyakinan ini menjadikan santri mampu menumbuhkan sikap berinovasi.
8. Prilaku Kerja Inovatif tidak mampu memediasi variable Etika Kerja Islam dan Kinerja. Hal ini dikarenakan etika kerja yang dimiliki mempunyai karakteristik yang berbeda. Nilai-nilai etika kerja islam yang dimiliki santri kurang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja santri.

9. Maka variable Prilaku Kerja Inovatif mampu memediasi variable Kecerdasan Spiritual dan Kinerja. Hal ini dikarenakan sikap spiritual santri berperan maksimal dalam proses peningkatan kinerja santri.
10. Variabel Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui prilaku kerja inovatif. Semngat optimis dan keyakinan yang dimiliki santri mampu berperan mendorong peningkatan kinerja

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan analisis penelitian yang penulis lakukan, terdapat kekurangan yaitu:

1. Penyebaran kuesioner penelitian ini dijalankan melalui pembina pondok sehingga memungkinkan responden kurang dapat memahami dengan baik, maksud dan tujuan pernyataan kuesioner yang dibagikan peneliti, sehingga memiliki dampak kurang akurat pada hasil penelitian.
2. Penelitian ini mengambil sampel 120 responden, dalam analisis SEM jumlah tersebut termasuk dalam jumlah minimal. Sehingga dikarenakan ukuran sampel yang masih kecil tersebut berpengaruh pada kurangnya kekuatan pengujian statistik.

## **C. Saran**

1. Agar responden lebih memahami maksud dari peneliti dalam kuesioner, pengambilan data responden melalui penyebaran langsung ke lapangan agar data yang didapatkan lebih akurat.

2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden santri, menggunakan alat analisis yang sama untuk hasil yang lebih akurat dan signifikan disarankan untuk menambah jumlah responden serta memfokuskan cakupan wilayah responden agar hasil yang diperoleh lebih spesifik.





## DAFTAR PUSTAKA

- A.M Siti Khadijah, N Kamaluddin, and A.S.A.P Salin. "Islamic Work Ethics ( IWE ) Practice among Employees of Banking Sectors Academy of Contemporary Islamic Studies ( ACIS ) and Accounting Research Institute ( ARI ), Academy of Contemporary Islamic Studies ( ACIS )," *Middle East Journal of Scientific Research* 23, no. 5 (2015): 924–931.
- Abbas Ali. "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (2010): 575–583.
- Ahmed, Nadeem, Anwar Rasheed, and Khawaja Jehanzeb. "An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement." *International Journal of Business, Humanities and Technology* 2, no. 4 (2012): 99–106.
- Ali, Abbas J., and Abdullah Al-Owaihian. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- Allport, Gordon W, and J Michael Ross. "Personal Religious Orientation and Prejudice." *Journal of personality and social psychology* 5, no. 4 (1967): 432.
- Amabile, Teresa, and Stanley S Grysiewicz. *Creativity in the R&D Laboratory*. Center for Creative Leadership, 1987.
- Anderson, Neil, Carsten K.W. De Dreu, and Bernard A. Nijstad. "The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science." *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 2 (2004): 147–173.
- Armstrong, Michael, and Angela Baron. "Performance Management." *Human resource management* 69 (2000).
- Asghari, Mojgan, and Alireza Shirvani. "The Relation between Spiritual Intelligence and Hospital Performance (Case Study: Therapeutic Personnel of Shahid Fayazbakhsh Hospital)." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 5, no. 3 (2015): 287–303.
- Ashmos, Donde P, and Dennis Duchon. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of management inquiry* 9, no. 2 (2000): 134–145.
- Avey, James B, Fred Luthans, and Susan M. Jensen. "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover." *Human Resource Management* 48, no. 5 (2009): 677–693.
- Bakti, Alam Setia. "The Impact of Organizational Culture and Employee Engagement On Employee Work Performance Civil Society Organization

- IPPA HQ” 3, no. 3 (2016): 3088–3095.
- Balkar, Betül. “The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers.” *International Online Journal of Educational Sciences* 7, no. 2 (2015): 81–92.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy and Educational Development. Self-Efficacy in Changing Societies*, 1997.
- Barrick, Murray R., Michael K. Mount, and Judy P. Strauss. “Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting.” *Journal of Applied Psychology* 78, no. 5 (2013): 715–722.
- Barrick, Murray R., Greg L. Stewart, and Mike Piotrowski. “Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation among Sales Representatives.” *Journal of Applied Psychology* 87, no. 1 (2002): 43–51.
- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount. “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis.” *Personnel psychology* 44, no. 1 (1991): 1–26.
- Bebchuk, Lucian A., and Mark J. Roe. *A Theory of Path Dependence in Corporate Governance and Ownership*. Center for Law and Economic Studies, 1998.
- Becker, Thomas E., Robert S. Billings, Daniel M. Eweleth, and Nicole L. Gilbert. “Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance.” *Academy of Management Journal* 39, no. 2 (1996): 464–482.
- Beekun, Rafik Issa. “Islamic Business Ethics.” *Islamic Business Ethics* 20170, no. 703 (2019): 1–80.
- Berliana, Vera, and Tutuk Ari Arsanti. “Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja.” *Jurnal Maxispreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 7, no. 2 (2018): 149.
- Bernardin, H. John, and Joyce E. A. Russell. *Human Resource Management*. Tata McGraw-Hill, 2006.
- Brown, Michael E., Linda K. Treviño, and David A. Harrison. “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97, no. 2 (2005): 117–134.
- Bryan, Judith F., and Edwin A. Locke. “Goal Setting as a Means of Increasing Motivation.” *Journal of Applied Psychology* 51, no. 3 (1967): 274.
- Campbell, John P., Jeffrey J. Mchenry, and Laurence L. Wise. “Modeling Job Performance in a Population of Jobs.” *Personnel Psychology* 43, no. 2 (1990): 313–575.

- Carmeli, Abraham, Ravit Meitar, and Jacob Weisberg. "Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work." *International Journal of Manpower* 27, no. 1 (2006): 75–90.
- Chang, Jen-Chia, and Yu-Ling Yang. "The Effect of Organization's Innovational Climate on Student's Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior." *Business & Entrepreneurship Journal* 1, no. 1 (2012): 75–100.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi, and Mahdi Akbarnejad. "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30 (2011): 916–924.
- Chaudhary, Richa, Santosh Rangnekar, and Mukesh Kumar Barua. "Relationships between Occupational Self Efficacy, Human Resource Development Climate, and Work Engagement." *Team Performance Management* 18, no. 7 (2012): 370–383.
- Cherian, Jacob, and Jolly Jacob. "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees." *International Journal of Business and Management* 8, no. 14 (2013): 80–88.
- Chin, Susan Tee Suan, Kavitha Raman, Jian Ai Yeow, and Uchenna C. Eze. "The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence in Engineering Entrepreneurial Creativity and Innovation." *2013 IEEE 5th International Conference on Engineering Education: Aligning Engineering Education with Industrial Needs for Nation Development, ICEED 2013* 5, no. 2 (2014): 109–113.
- Chin, Susan Tee Suan, Kavitha Raman, Jian Ai Yeow, and Uchenna Cyril Eze. "Relationship Between Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence In Nurturing Creativity And Innovation Among Successful Entrepreneurs: A Conceptual Framework." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57 (2012): 261–267.
- Clayton, Richard R, and James W Gladden. "The Five Dimensions of Religiosity: Toward Demythologizing a Sacred Artifact." *Journal for the Scientific Study of Religion* (1974): 135–143.
- Cornwall, Marie, Stan L. Albrecht, Perry H. Cunningham, and Brian L. Pitcher. "The Dimensions of Religiosity: A Conceptual Model with an Empirical Test." *Review of Religious Research* 27, no. 3 (1986): 226.
- Damoah, John Ofori, and Alex Ntsiful. "Childcare Demands and Employee Performance The Moderating Influence of Team Support." *Team Performance Management* 22, no. 1/2 (2016): 36–50.
- Day, David V., and Stanley B. Silverman. "Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity." *Personnel Psychology* 42, no. 1 (1989):

25–36.

Delener, Nejdett. “The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions.” *Journal of Consumer Marketing* (1990).

Dessler, Gary. *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson Higher Ed, 2011.

Donassolo, Paulo Henrique, and Celso Augusto De Matos. “The Predictors of Sales Performance: A Study with Wholesale Sellers.” *Revista Brasileira de Gestao de Negocios* 16, no. 52 (2014): 448–465.

Dörner, Nadin. “Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance.” *D I S S E R T A T I O N of the University of St.Gallen* (2012).

Dwi Anjarini, Ary. “Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang.” *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 3, no. 1 (2017): 28–40. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/35>.

Dwitantyanov, Aswendo, Farida Hidayati, and Dian Ratna Sawitri. “Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif Pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip Semarang.” *Jurnal Psikologi Undip Vol 8*, no. 2 (2010).

Elkins, D N. “Hedstrom, LJ, Hughes, LL, Leaf, JA. & Saunders, C.(1988). Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality. Definition, Description, and Measurement.” *Journal of humanistic Psychology* 28, no. 4 (n.d.): 5–18.

Estanesti, Sadaf. “The Study of Impact Spiritual Intelligence on Job Performance of Managers.” *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management* 3, no. 5 (2016): 1–8.

Farr, James L, and Cameron M Ford. “Individual Innovation.” (1990).

Fay, Doris, and Sabine Sonnentag. “Rethinking the Effects of Stressors: A Longitudinal Study on Personal Initiative.” *Journal of Occupational Health Psychology* 7, no. 3 (2002): 221–234.

Febriasari, Solichah Widyastuti, And S E Fitri Wulandari. “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Dharma Surakarta).” IAIN Surakarta, 2018.

Feist, Jess, and Gregory J Feist. *Theories of Personality*. McGraw Hill Higher Education Boston, MA, 2009.

Ferdinand, Augusty. “Structural Equation Modeling Dalam Penelitian

- Manajemen.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2002).
- Fitz-enZ, Jac. “HUMAN CAPITAL Measuring the Economic Value of Employee Performance” (2009).
- Fluegge, Erin Rae. *Who Put the Fun in Functional? Fun at Work and Its Effects on Job Performance*. University of Florida, 2008.
- Fukuyama, Yoshio. “The Major Dimensions of Church Membership.” *Review of Religious Research* 2, no. 4 (1961): 154–161.
- Fusda, Saugus. “Pengaruh Self-Efficacy, Internal Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kabupaten Kaur,,” 2016.
- Gazalba, Sidi. “Ilmu Islam2: Asas Agama Islam.” Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1985.
- George, Jennifer M, and Jing Zhou. “Understanding When Bad Moods Foster Creativity and Good Ones Don’t: The Role of Context and Clarity of Feelings.” *Journal of applied psychology* 87, no. 4 (2002): 687.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Jr. Donnelly, James H., and Robert Konopaskem. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*, 2006.
- Gollwitzer, Peter M, Heinz Heckhausen, and Birgit Steller. “Deliberative and Implemental Mind-Sets: Cognitive Tuning toward Congruous Thoughts and Information.” *Journal of personality and social psychology* 59, no. 6 (1990): 1119.
- Hadi, Sutrisno. “Metodologi Research II, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak.” *Psikologi UGM* (1993).
- Hadisi, Mitra. “The Effect of Islamic Work Ethics on the Performance Result of Muslim Employees of Marketing Sector in the Multinational Companies.” *International Journal of Organizational Leadership* 3, no. 1 (2014): 31–40.
- Halper, Leah R., and Jeffrey B. Vancouver. “Self-Efficacy’s Influence on Persistence on a Physical Task: Moderating Effect of Performance Feedback Ambiguity.” *Psychology of Sport and Exercise* 22 (2016): 170–177. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.08.007>.
- Hammond, Michelle M., Nicole L. Neff, James L. Farr, Alexander R. Schwall, and Xinyuan Zhao. “Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis.” *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts* 5, no. 1 (2011): 90–105.
- Haryono, Siswoyo. “Structural Equation Modeling” (n.d.).
- Hasanuddin, Rusdiah, and Herman Sjahrudin. “The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm

- and Auditor Performance.” *World Journal of Business and Management* 3, no. 1 (2017): 67.
- Helmiatin. “Importance of Intellectual , Emotional , and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance.” *Review of Integrative Business and Economics Research* 7, no. 1 (2018): 54–64.
- Hughes, R L, R C Ginnet, and G L Curphy. “Charisma and Transformational Leadership. Leadership: Enhancing Lessons from Experiences.” *Boston: Irwin/McGraw Hill* 285 (1999): 326.
- Hülshager, Ute R., Neil Anderson, and Jesus F. Salgado. “Team-Level Predictors of Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research.” *Journal of Applied Psychology* 94, no. 5 (2009): 1128–1145.
- Imam, Awais, Abdus Sattar Abbasi, and Saima Muneer. “The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X And Personality Y” 25, no. 3 (2013): 611–617.
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Bpfe, 1999.
- Indriyani, Desty, and Hamidah Utami. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 59, no. 1 (2018): 41–50. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>.
- Ivancevich, John M, Michael T Matteson, and Robert Konopaske. “Organizational Behavior and Management” (1990).
- Jain, Ravindra. “Innovation in Organizations: A Comprehensive Conceptual Framework for Future Research.” *South Asian journal of management* 17, no. 2 (2010): 81.
- Jasour, Mina, and Sadegh Maleki Avarsin. “The Relationship between Attributional Style and Spiritual Intelligence and Job Performance of Employees of Tabriz University of Medical Sciences.” *Research and Development in Medical Education* 5, no. 2 (2016): 55–61. <http://dx.doi.org/10.15171/rdme.2016.012>.
- Javed, Basharat, Sajid Bashir, Mohammed Y.A. Rawwas, and Surendra Arjoon. “Islamic Work Ethic, Innovative Work Behaviour, and Adaptive Performance: The Mediating Mechanism and an Interacting Effect.” *Current Issues in Tourism* 20, no. 6 (2017): 647–663.
- De Jong, Jeroen P.J., and Deanne N. Den Hartog. “How Leaders Influence Employees’ Innovative Behaviour.” *European Journal of Innovation*

- Management* 10, no. 1 (2007): 41–64.
- Jong, Jeroen P.J.De, and Deanne N. Den Hartog. “Innovative Work Behavior: Measurement and Validation.” *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, no. November (2008): 1–27.
- Josephson, Michael. *Www.JosephsonInstitute.Org Www.CharacterCounts.Org Making Ethical Decisions*, 2002.
- Kamae, Abdulwahed, Adi Indrayanto, and Dwita Darmawati. “Pengaruh Keperibadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami.” *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi* 22, no. 1 (2020).
- Kanfer, Ruth. “Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology.” *Handbook of industrial and organizational psychology* 1, no. 2 (1990): 75–130.
- Katz, D. “The Motivational Basis of Organizational Behavior.” *Behavioral science* 9, no. 2 (1964): 131–146.
- Kementerian PPN/BAPENAS. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV 2020-2024 : Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, Dan Berkesinambungan*, 2015.
- Kleysen, Robert F., and Christopher T. Street. “Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior.” *Journal of Intellectual Capital* 2, no. 3 (2001): 284–296.
- Knudsen, Dean. “Glock and Stark: RELIGION AND SOCIETY IN TENSION (Book Review).” *Social Forces* 45, no. 1 (1966): 134.
- Kuzu, Ömür Hakan, and Derya Özilhan. “The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees’ Performance: An Empirical Research on Service Industry.” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 109, no. 1 (2014): 1370–1374.
- Lari, Taheri Masoud, and Elaheh Ahmadian. “Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business " Spiritual Quotient and Entrepreneurship " (a Case Study).” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4, no. 5 (2012): 881–891.
- Layaman, and Maya Jumalia. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.” *Indonsian Journal of Strategic Management* 1, no. 1 (2018): 1–17.
- Lenski, Gerhard. “The Religious Factor: A Sociologist’s Inquiry, Rev. Ed.” *Garden City, New York: Anchor* (1961).
- Leong, Chan Tze, and Amran Rasli. “The Relationship between Innovative Work

- Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 129 (2014): 592–600.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>.
- Ling, Foo Choi, Jugindar Singh Kartar Singh, and Thilageswary Arumugam. “Employee Contextual Performance, Social Intelligence, Spiritual Intelligence: A Quantitative Study in Malaysia.” *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* 24, no. 2 (2020): 968–981.
- Locke, Edwin A, and Gary P Latham. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall, Inc, 1990.
- Lott, Albert J., and Bernice E. Lott. “Group Cohesiveness as Interpersonal Attraction: A Review of Relationships with Antecedent and Consequent Variables.” *Psychological Bulletin* 64, no. 4 (1965): 259–309.
- Luszczynska, Aleksandra, Beniclo Gutiérrez-Doña, and Ralf Schwarzer. “General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries.” *International Journal of Psychology* 40, no. 2 (2005): 80–89.
- Macquarrie, John. *Paths in Spirituality*. SCM Press London, 1972.
- Mahmood, Arshad, Mohd Anuar Arshad, Adeel Ahmed, Sohail Akhtar, and Zain Rafique. “Establishing Linkages between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan.” *Mediterranean Journal of Social Sciences*, no. November 2015 (2015).
- Malik, Muhammad Shaukat, and Sana Tariq. “Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance.” *International Review of Management and Marketing* 6, no. 2 (2016): 289–297.
- Mangunwijaya, Yusuf Bilyarta. *Ragawidya: Religiositas Hal-Hal Sehari-Hari*. Kanisius, 1986.
- Marcic, Dejan. “Acaricides in Modern Management of Plant-Feeding Mites.” *Journal of Pest Science* 85, no. 4 (2012): 395–408.
- Matdarwan, Nn. “Manusia, Agama Dan Kebatinan.” Yogyakarta: Yayasan Bina Karir, 1986.
- Mathis, Robert L, and John Harold Jackson. *Personnel/Human Resource Management*. West Publishing Company, 1991.
- McCormick, Donald W. “Spirituality and Management.” *Journal of managerial psychology* (1994).
- McDaniel, Stephen W, and John J Burnett. “Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria.” *Journal of the Academy of marketing Science* 18, no. 2 (1990): 101–112.



- Mcdougall, Graham, and Jeonghee Kang. "Memory Self-Efficacy and Memory Performance in Older Males." *International Journal of Men's Health* 2, no. 2 (2003): 131–147.
- Mitroff, Ian I, and Elizabeth A Denton. *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, 1999.
- Moberg, David O. "Spiritual Maturity and Wholeness in the Later Years." *Journal of Religious Gerontology* 7, no. 1–2 (1991): 5–24.
- Momeni, Mikail, Habib Ebrahimpour, and Mohammad Bashokoh Ajirloo. "The Effect of Employees' Self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 3, no. 8 (2014): 29–32.
- Muhammad Shakil, Ahmad. "Work Ethics: An Islamic Prospective." *International Journal of Human Sciences* 8, no. 1 (2011): 850–859.
- Nashori, Fuat Nashori, Rachmy Diana Mucharam, and Sutipyo Ru'iya. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Menara Kudus, 2002.
- Nasir, Nasir, Halimatussakdiah Halimatussakdiah, Irma Suryani, Syarifah Evi Zuhra, Saed Armia, and Mahdani Mahdani. "How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance" 292, no. Agc (2019): 606–612.
- Nijenhuis, Koen. "Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department." *University of Twente*, 2015. [https://essay.utwente.nl/67809/1/Nijenhuis\\_MA\\_MB.pdf](https://essay.utwente.nl/67809/1/Nijenhuis_MA_MB.pdf)<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>[www.iiste.org](http://www.iiste.org)<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1471770><https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/>.
- Nindyati, Ayu Dwi. "Pengaruh Resistance to Change Terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi Sebagai Mediator." *Jurnal Universitas Paramadina* 6, no. 1 (2009): 94–110.
- NurusSa'adah. "Meta Analisis : Sifat Mengikuti Kata Hati Dan Kinerja Dalam Penjelasan Sufisme." *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama* Volume, no. 9 (2015): 62–82.
- . "PENTINGNYA KOMITMEN SDM BAGI KESUKSESAN UIN." *Religi* VI, no. 1 (2007): 100–110.
- Oldham, Greg R., and Anne Cummings. "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work." *Academy of Management Journal* 39, no. 3 (1996): 607–634.

- Onne Janssen. "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness Nd Innovative Work Behavior." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000): 287–302.
- Pargament, Kenneth I. "The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research." *Practice* 1 (1997).
- Purba, Sukarman. "Pengaruh Budaya Organisasi , Modal Intelektual ,." *Kinerja* 13, no. 2 (2009): 150–167.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.
- Quigley, Narda R, Paul E Tesluk, Edwin A Locke, and Kathryn M Bartol. "A Multilevel Investigation of the Motivational Mechanisms Underlying Knowledge Sharing and Performance." *Organization science* 18, no. 1 (2007): 71–88.
- Rachmawati, D, and F Wulani. "Human Capital Dan Kinerja Daerah: Studi Kasus Di Jawa Timur." *Penelitian APTIK* (2004): 1–73.
- Radaelli, Giovanni, Emanuele Lettieri, Matteo Mura, and Nicola Spiller. "Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects." *Creativity and Innovation Management* 23, no. 4 (2014): 400–414.
- Rahmasari, Lisda. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* 3, no. 1 (2012): 1–20.
- Rani, Anita Abdul, Imaduddin Abidin, Mohd Rashid, and Ab Hamid. "The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia." *The Macrotheme Review* 2, no. 3 (2013): 46–59.  
[http://macrotheme.com/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/7RaniMR23.40131338.pdf](http://macrotheme.com/yahoo_site_admin/assets/docs/7RaniMR23.40131338.pdf).
- Rank, Johannes, Nicole E. Nelson, Tammy D. Allen, and Xian Xu. "Leadership Predictors of Innovation and Task Performance: Subordinates' Self-Esteem and Self-Presentation as Moderators." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, no. 3 (2009): 465–489.
- Rastgar, Abbas Ali, Azim Zarei, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi, and Kiarash Fartash. "The Link between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran." *Arth Prabhand: A journal of economics and management* 1, no. 6 (2012): 51–67.
- Review, Source, No Mar, Marie Cornwall, and Stan L Albrecht. "The Dimensions

of Religiosity : A Conceptual Model with an Empirical Test Author ( s): Marie Cornwall , Stan L . Albrecht , Perry H . Cunningham and Brian L . Pitcher  
Published by : Springer Stable URL : [Http://Www.Jstor.Com/Stable/3511418](http://Www.Jstor.Com/Stable/3511418)  
REFERENCES Lin” 27, no. 3 (1986): 226–244.

- Rivai, Veithzal, and Ahmad Fawzi Mohd. “Basri. 2005.” *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (n.d.).
- Robbins, Stephen P. “P Dan Coulter Mary.” *Management, England: Pearson Education Limited* 6 (2012).
- Robbins, Stephen P, and Tim Judge. *Essentials of Organizational Behavior*. Vol. 7. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ, 2003.
- Rokhman, W. “The Effect of Islamic Work Ethics (IWE) on Work Outcomes.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15, no. 1 (2010): 21–27.
- Rulindo, Ronald, and Amy Mardhatillah. “Spirituality, Religiosity and Economic Performances of Muslim Micro-Entrepreneurs.” In *8th International Conference on Islamic Economics and Finance*, 1–13, 2011.
- Scott, A B. “Categorizing Definitions of Religion and Spirituality in the Psychological Literature: A Content Analytic Approach.” *Unpublished manuscript* (1997).
- Scott, Susanne G, and Reginald A Bruce. “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace.” *Academy of Management Journal* 37, no. 3 (1994): 580–607.
- Scotter, James R Van, and Stephan J Motowidlo. “Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards.” *Journal of Applied Psychology* 85, no. 4 (2000): 526–535.
- Sebayang, Stevani, and Jafar Sembiring. “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT.Finnet Indonesia.” *Jurnal e-Proceeding of Management* 4, no. 1 (2017): 335.
- Selviana, Annisa. “PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” 2019.
- Shafique, Muhammad Nouman, Muhammad Haseeb, Naveed Ahmad, Mahboob Khurshid, and Hussain Ahmad. “The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment.” *Journal of Marketing and Consumer Research Journal* 14, no. 1999 (2015): 23–29. <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JMCR/article/viewFile/24858/25461>

- Shafissalam, Alfa, and Misbahuddin Azzuhri. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur" (n.d.): 1–17.
- Shafranske, Edward P, and H Newton Malony. "Clinical Psychologists' Religious and Spiritual Orientations and Their Practice of Psychotherapy." *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training* 27, no. 1 (1990): 72.
- Shalley, Christina E. "Effects of Coaction, Expected Evaluation, and Goal Setting on Creativity and Productivity." *Academy of Management journal* 38, no. 2 (1995): 483–503.
- Sharma, C S. "Role of Spirituality and Managerial Effectiveness in the Organizations" 2, no. 1 (2014): 21–28.
- Shore, Lynn Mcfarlane, and Harry J. Martin. "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions." *Human Relations* 42, no. 7 (1989): 625–638.
- Sinnott, Jan D. "Introduction: Special Issue on Spirituality and Adult Development, Part I." Springer, 2001.
- Skaalvik, Einar M., and Sidsel Skaalvik. "Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations." *Teaching and Teacher Education* 26, no. 4 (2010): 1059–1069. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>.
- Sodiq, Amirus. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan GROBOGAN." *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (2018): 118–14.
- Stajkovic, Alexander D, and Fred Luthans. "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis.: Carlos Albizu Virtual Library." *Psychological Bulletin* 124, no. 2 (1998): 240–261. <https://eds-a-ebSCOhost-com.ucapr.cobimet3.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2e30ea97-2349-4465-8594-36b74b5c2e46%40sessionmgr4010>.
- Stoner, James A F, R Edward Freeman, and Daniel R Gilbert. "Management Englewood Cliffs." NJ: Prentice Hal, Inc, 2006.
- Sudarmanto. "Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (2009).
- Sugiyono, Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D." Alfabeta Bandung, 2010.
- Sujarwo, Anton, and Wahjono. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP ALFABANK Semarang)." *Infokam* 1 (2017):

63–71. <http://amikjtc.com/jurnal/index.php/jurnal/article/view/121>.

- Sukoco, Iwan, and Dea Prameswari. "Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management." *AdBispreneur* 2, no. 1 (2017): 93–104.
- Sutanto, Cynthia. "Pengaruh Knowledge Sharing Self-Efficacy Dan Knowledge Sharing Quality Terhadap Supervisor Salesperson Performance." *Agora* 7, no. 1 (2019): 287198.
- Sutanto, Hery, and Krisnandini Wahyu Pratiwi. "Pengaruh Spiritual Capital Dan Individual Value Terhadap Job Performance Pada Rumah Sakit Di Wilayah Yogyakarta [English: Effect of Spiritual Capital and Individual Value on Job Performance in Hospitals in Yogyakarta]." *Jurnal KARISMA* 4, no. 2 (2010): 79–90.
- Sutono, and Fuad Ali Budiman. "Pengaruh Kepemimpinan an Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari ' Ah Baitul." *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2009): 11–28.
- Tee, Pei Lee, and Hongyi Sun. "Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organisational Citizenship Behaviour." *Industrial Management and Data Systems* 112, no. 1 (2012): 64–82.
- Tehubijuluw, Florentina K. "The Effect of Spiritual Intelligence To Increase Organization Performance Through." *Business and Entrepreneurial Review* 14, no. 1 (2014): 1–14.
- Tierney, Pamela, and Steven M Farmer. "Creative Self-Efficacy : Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance CREATIVE SELF-EFFICACY : ITS POTENTIAL ANTECEDENTS AND." *Academy of Management Journal* 45, no. 6 (2002): 1137–1148.
- Tillich, Paul. *Courage to Be*. Vol. 5. Presses Université Laval, 1999.
- Totanan, Chalarge. "Peranan Intellectual Capital Dalam Penciptaan Nilai Untuk Keunggulan Bersaing." *Usahawan*, 2004.
- Ukiningtyas, Ahimsa. "INOVATIF DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ahimsa Ukiningtyas Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Pendahuluan Seperti Kita Ketahui , Globalisasi Bukan Lagi Menjadi Sebuah Isu Baru Bagi Para Pela." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 10, no. 1 (2016): 29–40.
- Utomo, Joko Hastho Nur, Umar Nimran, Djamhur Hamid, and Hamidah Nayati Utami. "The Effect of Spiritual and Emotional Intelligence on the Job Satisfaction and Organizational Commitment : Study on Salespersons of Motorcycles in Special Region of Yogyakarta." *Ijmas* 4, no. 01 (2014): 74–83.

- Uzkurt, Cevahir, Rachna Kumar, Halil Semih Kimzan, and Gözde Eminoğlu. "Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance: A Study of the Banking Sector in Turkey." *European Journal of Innovation Management* 16, no. 1 (2013): 92–117.
- Vegt, Gerben S. Van der, and Onne Janssen. "Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation." *Journal of Management* 29, no. 4 (2003): 729–751.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=10180405&loginpage=Login.asp&site=ehost-live>.
- Wahyuningrum, Sri M., Sunu Widiyanto, and Rizky Abdulah. "Statistics for Managers Using Ms. Excel." *Farmasi Klinik Indonesia* 1, no. 2 (2012): 49–55.
- Ward, Charlotte, and David Voas. "The Emergence of Conspirituality." *Journal of Contemporary Religion* 26, no. 1 (2011): 103–121.
- Welbourne, Theresa M, Diane E Johnson, and Amir Erez. "The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-Based Measure." *Academy of management journal* 41, no. 5 (1998): 540–555.
- West, Michael A., and Wieby M.M. Altink. "Innovation at Work: Individual, Group, Organizational, and Socio-Historical Perspectives." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, no. 1 (1996): 3–11.
- WIBOWO, CAHYO TRI. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 15, no. 1 (2017): 1.
- Widhiastuti, Hardani. "Big Five Personality Sebagai Prediktor Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan." *JURNAL PSIKOLOGI* 41, no. 1 (2014): 115–133.
- Williams, Larry J, and Stella E Anderson. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors." *Journal of management* 17, no. 3 (1991): 601–617.
- Wilson, W Cody. "Extrinsic Religious Values and Prejudice." *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 60, no. 2 (1960): 286.
- Yadav, Priyanka, and B K Punia. "Organisational Citizenship Behavior: A Review of Antecedent, Correlates, Outcomes and Future Research Directions." *International Journal of Human Potential Development* 2, no. 2 (2013): 1–19.
- Yantiek, Ermi. "Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Prosocial Remaja." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 01 (2014): 22–31.
- Yousef, A Darwish. "Organizational Commitment as a Mediator of the

Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change.” *Human Relations* 53, no. 4 (2000): 513–537.

Yousef, Darwish A. “Islamic Work Ethic.” *Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context* 30, no. 2 (2001): 152–169.

Yusuf, Muhammad-bashir. “Effects of Spiritual Capital On Muslim Economy : The Case of Malaysia” 1, no. 2 (2011): 23–41.

Zhu, Weichun, Douglas R May, and Bruce J Avolio. “The Role of Authenticity” (2004).

Zohar, Danah. “Important Points - Danah Zohar and Ian Marshall: SQ-Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence.” *Book Review*, no. January (2001). [https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar 2000.pdf](https://www.alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar%202000.pdf).

Zuanita Adriyani dkk. Membangun Jiwa Entrepreneurship Santri Melalui Pengembangan Usaha Ekonomi Kreatif, *DIMAS – Volume 18, Nomor 1, Mei 2018*

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Qi Mangku Bahjatulloh, L.c., M.S.I.,  
 Tempat/Tanggal Lahir : Kabupaten Semarang, 17 Februari 1979  
 NIP : 197902172007121001  
 Pangkat/Golongan : Lektor/III<sub>d</sub>  
 Alamat Rumah : Jalan Fatmawati No 67 RT 4 RW 1  
 Tuntang Kabupaten  
 Semarang 50773  
 Alamat Kantor : Jalan Lingkar Selatan Salatiga Km. 2  
 Kecamatan Sidorejo  
 Kota Salatiga 50716  
 Nama Ayah : KH Achmadi, BA  
 Nama Ibu : Hj Sri Sulestari  
 Nama Istri : Iing Gumilar S.Sos  
 Nama Anak : Galla Son Elthaff (Gontor)  
 Hazz Gean Elzhafran (SD)

#### Riwayat Pendidikan

Pondok Pesantren Takmirul Islam Surakarta tahun lulus 1994  
 MAKN MAN 1 Surakarta tahun lulus 1997  
 S1 Al Azhar Cairo Mesir tahun lulus 2002  
 S2 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun lulus 2007  
 S3 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2013 - sekarang

#### Riwayat Pekerjaan

2004-2006 Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Takmirul Islam  
 Surakarta  
 2004- 2006 Tenaga Pengajar MAKN MAN 1 Surakarta  
 2007-sekarang Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
 Surakarta

#### Riwayat Jabatan

2012 – 2017 Sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syariah IAIN  
 Salatiga  
 2017 – 2019 Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah  
 IAIN Salatiga  
 2019 – sekarang Ketua Program Studi Ekonomi Syariah IAIN  
 Salatiga



2012 – sekarang Editor In Chief Jurnal Inferensi IAIN Salatiga

### Riwayat Organisasi

2014-sekarang Anggota Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) Salatiga  
 2012-2017 Asesor Perbankan BNSP / BKSP Jawa Tengah  
 2017- sekarang Sekretaris IAAI Jawa Tengah  
 2017- sekarang Ketua LKSA Muhammadiyah Tuntang Kab. Semarang  
 2017 – Sekarang Koordinator Majelis Tarjih dan Tajdid PDM Kab Semarang

### Riwayat Penelitian dan Karya Ilmiah

1. Pengembangan Wakaf Tunai Berbasis Umrah Di Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta 2015 Hibah IAIN Salatiga
2. Pengembangan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Kegiatan Filantropi (Studi Kasus Lembaga Tazakka DIII Perbankan Syariah IAIN Salatiga) 2016- Hibah IAIN Salatiga
3. Kontribusi Locus Of control dan religuisitas Terhadap Kinerja, Studi kasus Lembaga keuangan mikri Syariah TUMANG 2018- Hibah IAIN Salatiga
4. Kontribusi Adversity Quotient, Self-efficacy, dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa IAIN Salatiga 2019-Hibah IAIN Salatiga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 Desember 2020

Saya yang menyatakan,



Qi Mangku Bahjatulloh, Lc.M.S.I

LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**Lampiran 1 : Kuisisioner**

Kepada Yth.

Responden

**Santri Pondok Modern Tazakka**

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penyusunan Desertasi pada UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, saya:

Qi Mangku Bahjatulloh

NIM: 1330316002

Prodi : Studi Islam konsentrasi Ekonomi Islam

Sedang melakukan penelitian dengan judul:

**PERAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, SPIRITUAL QUOTIENT, CREATIVE SELF-EFFICACY DAN ISLAMIC WORK ETHIC DALAM MENINGKATKAN JOB PERFORMANCE SANTRI KREATIF PONDOK MODERN TAZAKKA**

Untuk itu saya mohon bapak/ibu untuk ikut berpartisipasi dengan mengisi survey pendapat yang saya sajikan dalam daftar pertanyaan terlampir. Saya yakin bahwa pengalaman teman-teman semua sebagai Santri Pondok Modern Tazakka akan mampu memperluas cakrawala pemikiran saya yang akan dituangkan dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya akan menjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Saya sangat mengharapkan teman-teman Santri sudi meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini. Atas partisipasinya dihaturkan banyak terima kasih.

Hormat dan salam saya

**Qi Mangku Bahjatulloh, Lc.M.S.I**

### L. Karakteristik Responden

1. Nama : .....
2. Umur

< 15 tahun     15 – 20 tahun     >20 tahun

3. Lama Mengabdikan /Kerja

< 2 bulan     3-4 bulan     5-6 bulan     7-8 bulan     9-10     >10

### M. Petunjuk Pengisian Angket

Mohon untuk memberikan tanda silang (X) pada kolom pilihan sesuai keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

## A. Islamic Work Ethics

No	Pernyataan	Arternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja keras untuk melakukan hasil yang lebih baik					
2	Saya selalu berorientasi untuk maju					
3	Saya memiliki kemandirian dalam bekerja					
4	Saya berusaha berpikir positif					
5	Saya siap bersaing dalam bekerja					
6	Saya tidak takut untuk gagal					
7	Saya belajar kepada semua orang.					
8	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri					
9	Saya mendahulukan keterbukaan dalam bertindak.					
10	Saya mendahulukan keterbukaan dalam bertindak.					
11	Saya menampilkan sikap apa adanya					
12	Saya menghargai orang lain tentang dirinya sendiri					
13	Saya menjalankan tugas kewajiban saya dengan baik.					
14	Saya siap menerima resiko dalam mengambil keputusan					
15	Saya bertindak berdasarkan hati nurani					
16	Saya sadar dalam setiap tindakan.					

## B. Spiritual Quotient

No	Pernyataan	Arternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin pekerjaan saya murni sesuai fakta yang ada. Jika pendapat saya benar					
2	saya tidak bisa dipengaruhi oleh pendapat orang lain yang belum tentu benar.					
3	Jika saya salah, saya mau disalahkan apabila terdapat bukti yang dapat dibuktikan kebenarannya					
4	Selalu melakukan sesuai kebenaran, dan berani memperjuangkannya					
5	Saya menerima masukan dari pikiran orang lain, apabila menurut saya itu benar					
6	Evaluasi yang diberikan kepada saya adalah motivasi untuk menjadi lebih baik					
7	Saya bisa membuat keputusan sesuai dengan tujuan hidup saya.					
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup					
9	Saya mengutamakan kepentingan diri saya, dari pada kepentingan orang lain					
10	Saya selalu mencari tugas lain Ketika tugas saya sudah selesai					
11	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan hidup					
12	Saya mampu beradaptasi dengan situasi tertekan					
13	Saya mengutamakan kepentingan diri saya sendiri daripada kepentingan orang lain					
14	Saya mendahulukan kepentingan orang lain daripada diri sendiri					
15	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada costumer.					
16	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya sebelum selesai					
17	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui					
18	Saya memahami bahwa bekerja adalah ibadah					
19	Saya selalu berpikir positif setiap masalah yang saya hadapi akan ada jalan keluarnya					

20	Jika saya menemukan masalah saya mencoba untuk memilih jalan keluar dengan kesadaran spiritual yang saya miliki					
----	---	--	--	--	--	--

### C. Self-Efficacy

No	Pernyataan	Arternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya pasti bisa menyelesaikan tugas yang diberikan pesantren					
2	Saya pasti mampu melaksanakan tugas yang sulit					
3	Saya optimis kemampuan yang saya miliki mampu mengatasi hambatan dalam kesulitan tugas yang dihadapi.					
4	Dengan optimis pekerjaan berat akan menjadi ringan					
5	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas					
6	Saya mampu menjalankan tugas-tugas yang sulit					
7	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.					
8	Saya tidak akan menyerah jika pekerjaan yang diberikan ke saya sulit dan banyak					
9	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif					
10	Saya optimis dengan kemandirian santri mampu menyelesaikan tugas pesantren					
11	Saya optimis keahlian yang saya miliki mampu menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya akan bekerja dengan kemampuan terbaik saya					



#### D. Innovative Work Behaviour

No	Pernyataan	Arternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya terus menerus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan beberapa hal dalam hidup saya					
2	Saya menyukai tantangan					
3	Saya mengambil inisiatif untuk memulai ide baru					
4	Saya mencari atau mengupdate informasi terkait perkembangan metode, teknik, atau alat kerja baru					
5	Di mana pun saya berada, saya berusaha sekuat tenaga untuk melakukan suatu perubahan					
6	Saya berusaha membuat rekan kerja menjadi tertarik dan antusias atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
7	Saya meminta pendapat orang lain atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
8	Saya menerima masukan gagasan orang lain					
9	Saya menjadikan gagasan atau ide saya sebagai rutinitas dalam bekerja					
10	Saya menerapkan gagasan atau ide inovatif saya kedalam praktik nyata yang bermanfaat					
11	Saya mengevaluasi kegunaan gagasan atau ide inovatif saya					
12	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung					

#### E. Job Performance

No	Pernyataan	Arternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Pesantren					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
4	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya					

5	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan Pesantren					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna yang ditetapkan pesantren					
7	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pesantren					
8	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pesantren					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
10	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
11	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
12	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya berusaha untuk selalu berinovasi dalam pekerjaan					
14	Saya melakukan terobosan baru dalam menjalankan tugas					
15	Saya mengambil manfaat dalam setiap kejadian					
16	Saya belajar dari setiap aktivitas					
17	Saya selalu tegar dalam menghadapi masalah dan bersaha menyelesaikannya dengan baik					
18	Saya menyukai hal-hal baru untuk dilakukan					
19	Saya bekerja tidak pernah merepotkan orang lain					
20	Saya percaya setiap orang memiliki kemampuan diri					
21	Saya mampu bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan kepada saya					
22	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan Pesantren					
23	Saya bekerja dengan penuh keihiklasan					
24	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja					

## Lampiran 2 :

## Tabulasi

IW E1	IW E2	IW E3	IW E4	IW E5	IW E6	IW E7	IW E8	IW E9	IW E10	IW E11	IW E12	IW E13	IW E14	IW E15	IW E16
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5
3	3	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4
5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4
4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4
3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	3	4	5	5
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3
5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4
4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5
1	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5
3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	3
3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3
3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3
4	2	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	2
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5
2	3	4	4	4	2	3	5	3	4	5	3	3	4	2	4
3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3
5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	2	3	2
4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	5	5	4	3
5	2	3	3	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3
5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4

3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	5	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	5	3	4	3	4
5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2
5	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	5	2	3	2
3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	5	2	5	4
2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	5
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	2
3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2
4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	5	3	5	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3
2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	1
2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1
1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	5	5	2	2	2	1

SQ1	SQ2	SQ3	SQ4	SQ5	SQ6	SQ7	SQ8	SQ9	SQ10	SQ11	SQ12	SQ13	SQ14
5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3
3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2

3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3
2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3
3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3
2	3	2	2	1	1	1	5	5	1	5	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3
1	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4
1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3
5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3
3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
2	2	4	4	3	2	3	5	5	4	5	3	3	3
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2
3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	2
5	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5

4	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	2	4	4
5	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3
5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1
1	1	2	2	2	3	5	4	5	5	5	3	3	3
1	1	1	2	1	2	2	5	2	2	2	3	1	2

SQ15	SQ16	SQ17	SQ18	SQ19	SQ20
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	3	4	3	4	2
5	5	5	5	5	5
2	3	2	3	4	4
4	3	3	5	5	3
5	4	5	5	5	1
4	4	4	5	5	5
5	5	1	1	3	4
5	3	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4
3	3	1	1	1	1
5	5	3	3	3	5
2	1	2	3	5	5
1	4	2	5	4	4
4	4	3	3	3	3
3	3	1	2	1	1
5	5	4	4	1	3
3	2	1	4	4	3
3	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4
5	5	1	4	4	2
5	5	1	4	4	2
5	5	5	4	5	4
5	5	5	3	5	5
2	3	1	1	1	1
5	5	5	5	3	3
5	5	2	1	1	4
5	5	4	5	3	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4
4	2	2	4	3	3
3	4	2	4	4	4
2	1	3	1	1	2
4	4	4	5	2	4
3	4	3	3	3	3



5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5
5	4	3	3	4	3
5	5	2	5	4	4
5	5	1	4	4	2
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5
2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	4	3
5	5	3	5	3	5
4	4	2	3	3	2
3	3	3	1	1	1
5	5	5	5	3	3
5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	5	5
5	5	5	4	5	4
5	5	1	5	4	5
3	3	4	3	4	5
5	5	5	5	4	3
4	4	5	5	5	4
4	5	1	5	5	5
3	3	4	3	3	3
4	4	2	4	3	3
3	3	1	1	3	3
4	4	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
3	3	1	1	3	3
3	3	2	3	2	3
5	5	5	4	2	4
4	4	4	3	3	3
4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
3	3	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5
3	3	5	4	4	4
2	2	3	4	4	4

5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5
3	4	2	4	4	4
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	3	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	4
3	4	4	2	3	4
4	4	5	5	5	5
3	2	1	1	2	2
3	4	4	5	4	5
3	3	5	3	4	4
4	4	5	4	3	3
3	3	1	4	4	2
4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	1	1
3	3	1	5	4	5
5	5	4	5	4	4
5	4	5	3	4	4
5	5	5	4	4	5
4	2	4	4	2	4
5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5
3	3	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
1	1	1	1	1	1
3	4	1	1	1	1
3	1	1	2	1	1

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	SE11	SE12
3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	4	3	3	2	3	3	1	5	4	5
4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3
5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5
3	4	4	3	3	4	2	1	1	2	1	1
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	1	1
5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
1	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1
3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	5	5
2	3	4	4	4	2	3	1	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	2	5	5	3	4	3
1	2	3	3	2	2	4	3	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	5
3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	5
3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5
3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5
4	4	4	4	4	4	1	3	5	1	5	2
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4
3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5
4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4
3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	5	4
5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
3	3	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	3	1	3	4	4	4
2	4	4	4	2	2	1	1	1	2	4	5
4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3

4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4
5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4
4	2	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	3	4
3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1
5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2
5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	1
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1
3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1
1	3	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1
4	4	2	2	5	5	2	2	3	4	5	5

IWB 1	IWB 2	IWB 3	IWB 4	IWB 5	IWB 6	IWB 7	IWB 8	IWB 9	IWB1 0	IWB1 1	IWB1 2
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
5	5	3	1	3	4	3	4	3	3	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	1	5	1	3	2	4	4	2	2	4	5
5	5	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5
5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5
5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5
5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
5	4	2	1	2	4	3	4	2	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3
3	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5
4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	5	5
5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	5

4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5
3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	5	5
3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	5	5
5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5
3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4
3	3	1	1	2	3	2	2	1	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5
4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5
3	2	4	1	1	2	2	2	2	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5
5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	2	1	2	4	3	4	4	4	4
5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3

5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	2	2	1	4	4	2	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5
4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	2	3	3	4	3	3	3	5	5
4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5
3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
2	3	2	1	1	1	4	4	3	2	3	2
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	5
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5
2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	1	1
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	2	3	4	3	3	5	5
5	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5
4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5
5	5	3	1	4	2	4	4	3	3	5	5
5	4	3	1	5	2	4	3	3	3	5	5
5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1
5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1
5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5

JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	JP10	JP11	JP12	JP13	JP14	JP15	JP16	JP17
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	3	2	3	3	1
5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3
5	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4
5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4
5	5	5	3	5	5	5	4	2	2	3	4	3	3	2	1	2
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	5
5	5	5	3	4	4	2	1	2	3	4	4	4	2	3	1	5
4	4	5	5	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3
5	5	4	5	4	4	3	5	1	2	3	3	2	2	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4
5	5	5	3	3	3	4	2	5	5	4	4	4	4	5	2	2
5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2
5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5
5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3
5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	3	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5
5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3
3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3
5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5

5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	
5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	3	2	5	4	3	3	4	
5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	2	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	
5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	5	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	3	5	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1
1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	
5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	2	2	5	5	2	2	4	

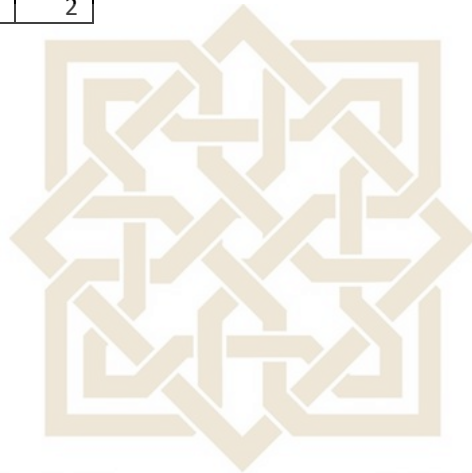
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

JP18	JP19	JP20	JP21	JP22	JP23	JP24
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	3	1
3	3	3	4	5	4	5
3	5	5	4	4	5	5
2	4	2	5	4	5	1
5	4	4	5	5	3	2
3	5	3	5	5	3	3
5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3	5
4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	2	1

5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	2
5	5	5	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4	3
3	5	5	3	4	3	1
3	5	5	3	4	3	4
4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	3	5
2	3	3	3	2	2	3
3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	4	3	5	5
2	5	5	3	4	5	5
2	5	5	4	4	5	4
1	5	2	3	3	1	1
4	4	5	5	5	4	4
2	4	4	4	3	2	2
4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3
4	5	4	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5
2	2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	1	1	1
5	3	2	5	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	4	4	3
3	3	5	3	5	3	3
4	4	4	4	4	3	3
3	2	1	3	1	1	1
4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	4	3
5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	4	3
4	4	4	5	5	4	3
5	4	4	4	4	4	2

4	5	4	5	5	4	3
3	3	3	3	1	3	1
5	4	5	4	5	4	5
1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	1	3	2
3	4	3	3	2	2	2
4	5	5	5	3	3	2
3	5	5	5	5	4	1
3	4	4	4	4	3	3
3	5	5	5	5	4	3
4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3
5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	3	4
5	5	5	5	3	5	2
3	4	4	5	5	4	2
3	3	3	4	4	3	2
5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2
2	4	5	3	5	3	2
5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	3	5
3	2	2	4	3	2	2
3	3	3	3	1	3	1
3	4	3	4	4	4	3
3	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	5	4
4	5	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3
2	4	3	4	4	3	2
3	4	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3	2
5	5	4	4	4	5	5
2	4	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	4	5
2	3	4	5	4	4	1
1	1	2	1	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5

4	4	4	4	4	5	4
4	4	2	5	5	3	4
5	4	1	5	4	3	4
3	5	5	5	5	5	4
1	2	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	1	2	1
2	2	1	2	1	3	1
4	5	5	5	4	5	2



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA