

PENINGKATAN PERILAKU KERJA ISLAMI DENGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh :

Diah Ayu Kusumawati

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

diahayukusumawati@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of islamic leadership style, Islamic work ethic and islamic organizations culture to conduct Islamic work behavior in Sultan Agung Islamic University of Semarang. The purpose of this study was to determine the role of organizational culture islamic to moderate the relationship between leadership style islamic and islamic work ethic in Islamic work behavior of the lecturer and staff at the Sultan Agung Islamic University of Semarang. Data were obtained from 160 respondents to the questionnaire. Data analysis using SPSS 16 shows that the Islamic leadership style has a significant and positive influence on the islamic work behavior, the islamic work ethic have a significant and positive effect of the reactor islamic work behavior, islamic leadership style has a positive and significant impact on the islamic work ethic, and islamic organizational culture may moderate the relationship between islamic leadership style and islamic work ethic against the islamic work behavior of the lecturer and staff at the Sultan Agung Islamic University of Semarang.

Keywords: islamic leadership style, islamic work ethic, islamic organizational culture, islamic work behavior

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perkembangan islami di Indonesia semakin meningkat. Hal ini terbukti dari kesadaran masyarakat Indonesia yang mulai berpedoman dan memikirkan segala sesuatunya sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai islami mulai dari pendidikan formal maupun non formal untuk menjadikan generasi yang lebih baik. Berawal dari fenomena tersebut yang nantinya banyak dibutuhkan sumber daya manusia yang paham akan nilai-nilai islami dan berperilaku islami yang merupakan akibat dari suatu budaya islami yang diterapkan pada suatu organisasi.

Menurut Theedens (1996) perilaku kerja adalah tanggapan individu yang timbul berupa perbuatan atau sikap dan anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Gaya kepemimpinan islam seorang pemimpin juga mempengaruhi perilaku kerja islami seseorang. Kepemimpinan dalam perspektif islam menurut Nawawi (1993) adalah kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan dari Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Dalam falsafah kehidupan Islam kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT seperti yang dinyatakan di dalam Al Qur'an (QS. 23 :8-110). Selain itu etos kerja islam mempengaruhi perilaku kerja islami seseorang, dimana pengertian etos kerja islam menurut Asifudin dalam Jamil (2007), diartikan sebagai pancaran dari

akidah yang bersumber dari sistem keimanan islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami.

Budaya suatu organisasi islami juga dapat dijadikan faktor dalam meningkatkan perilaku kerja islami seseorang. Pengertian budaya organisasi islam menurut Sumarman (2003) adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang merupakan universitas yang menjunjung tinggi nilai-nilai islami dimana pada tanggal 18 Agustus 2005 telah mendeklarasikan sebuah budaya islami yaitu Budaya Akademi Islami (BudAI) yang dijadikan sebagai strategi pendidikan dan merubah paradigma pendidikannya sesuai dengan nilai-nilai islami. Budaya Akademi Islami (BudAI) memiliki 3 pilar yang menjadi dasar dari budaya di Unissula yaitu terdiri dari gerakan thaharah (lingkungan bersih dan bebas rokok), gerakan shalat berjamaah dan gerakan berbusana islami dimana ketiga pilar tersebut wajib dipatuhi oleh seluruh dosen, karyawan dan mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Ketika program BudAI berjalan sekitar kurang lebih lima tahun muncul permasalahan mengenai konsistensi pelaksanaan aturan tersebut. Hal tersebut menandakan kurangnya kesadaran dari para civitas akademika Unissula dalam melaksanakan peraturan BudAI. Berdasarkan SK Rektor Unissula No: 4654 / B.1 / S.A / VIII / 2007 bahwa BudAI (Budaya Akademik Islami) merupakan perilaku yang

sesuai dengan nilai-nilai Islam yang diterapkan secara sungguh – sungguh di dalam kampus mengenai busana Islami, shalat berjamaah, gerakan kampus bersih dan bebas rokok serta pergaulan Islami. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014 BudAI masih belum berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islami yang telah menjadi pilar dari budaya di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dari fenomena tersebut maka menarik untuk dilakukan sebuah penelitian yang mengkaji bagaimana implementasi budaya organisasi Islami terhadap peningkatan perilaku kinerja Islami pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *"Bagaimana meningkatkan perilaku kerja Islami dengan budaya organisasi Islami sebagai variabel moderasi"*.

KAJIAN PUSTAKA

1. Perilaku Kerja Islami

Perilaku kerja merupakan aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi pendapat dari Gibson *et al* (1996). Sedangkan definisi perilaku kerja menurut Robbins (2002) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja yang menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan pada lingkungan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja Islami adalah aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai Islami.

Indikator perilaku kerja Islami menurut Muchlis (2012) yang didapat dari nilai-nilai pada Al-Quran adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen dalam perjanjian kerja
- 2) Profesional dalam bekerja
- 3) Bekerja secara sungguh-sungguh
- 4) Amanah dan bertanggungjawab
- 5) Loyalitas dalam bekerja

2. Gaya Kepemimpinan Islam

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi kelompok sehingga dapat tercapainya suatu tujuan tertentu. Menurut Ala (2008) kepemimpinan Islami adalah seorang pemimpin yang ideal dimana modal utamanya adalah ilmu yang bersumber dari Al-qur'an dan hadits serta literatur Islam, iman, infak, puasa dan sebagainya. Menurut Moedjiono (2002) Kepemimpinan dalam Islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-quran dan hadits. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Islam merupakan cara memimpin dari seorang pemimpin yang dapat menjaga amanah dan tanggungjawabnya

kepada anggota dan Allah SWT yang berdasarkan pada Al-Quran dan hadits.

Indikator gaya kepemimpinan Islam menurut Nawawi dalam Hakim (2011) yaitu:

- 1) Shiddiq / Kejujuran
- 2) Amanah / Kepercayaan
- 3) Fathanah / Pintar
- 4) Tabligh

3. Etos Kerja Islam

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Adapun yang dimaksud dengan etos kerja Islami itu sendiri, menurut Asifudin (2004) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapNya. Menurut Tasmara (2002), etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah sikap, karakter dan kebiasaan kerja yang terpancar dari sistem keimanan / aqidah Islam untuk menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).

Indikator dari etos kerja Islam menurut Asifudin (2004) adalah:

- 1) Kerja merupakan penjabaran dari aqidah
- 2) Kerja dilandasi ilmu
- 3) Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.

4. Budaya Organisasi Islami

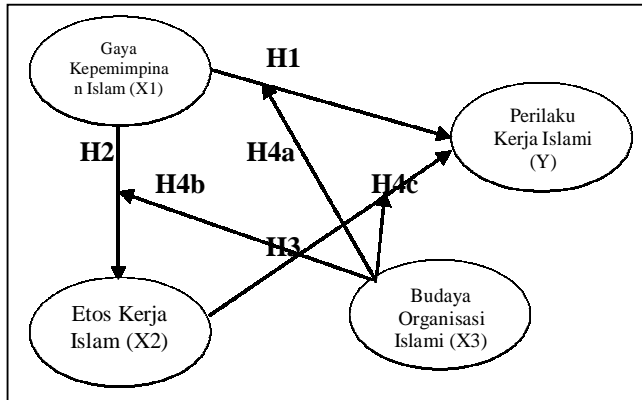
Robins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Mas'ud (2004) budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai – nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai Islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi

rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.

Adapun indikator dari budaya organisasi islami yang diambil dari pilar dasar Budaya Akademik Islami di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, antara lain sebagai berikut:

- 1) Gerakan thaharah (lingkungan bersih dan bebas rokok)
- 2) Gerakan shalat berjamaah
- 3) Gerakan berbusana islami

Model empirik penelitian



Gambar 2.1

Model Empirik Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Variabel Moderasi

Sehingga dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Bila gaya kepemimpinan islam semakin meningkat, maka perilaku kerja islami semakin meningkat.
- H2 : Bila gaya kepemimpinan islam semakin meningkat, maka etos kerja islam semakin meningkat.
- H3 : Bila etos kerja islam semakin meningkat, maka perilaku kerja islami semakin meningkat.
- H4a : Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh perilaku kerja islami terhadap gaya kepemimpinan islam.
- H4b : Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam.
- H4c : Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh perilaku kerja islami terhadap etos kerja islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis untuk memperkuat teori maka penelitian ini menggunakan “*Explanatory research*” artinya menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis (Widodo, 2011). Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer merupakan data asli yang diperoleh langsung dari responden

untuk menjawab masalah riset dengan menggunakan kuesioner (Istijanto, 2006). Selain itu juga menggunakan data sekunder data merupakan data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan dipublikasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang bekerja selama kurang lebih 2 tahun berjumlah 632 orang (data dari SDI Unissula per Desember 2012), dengan perhitungan Slovin maka dapat diperoleh sampel sebanyak 245 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan “*Proportional Sampling*” artinya pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut.

Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
 - Multikolinearitas
 - Heteroskedastisitas
- d. Uji Normalitas
- e. Uji Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel perilaku kerja islami dihubungkan dengan variabel gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan budaya kerja islami (Djarwanto dan Subagyo: 1996).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

Dimana:

Y = Perilaku Kerja Islami

a = Konstanta

x1 = Gaya Kepemimpinan Islam

x2 = Etos Kerja Islam

x3 = Budaya Organisasi Islami

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x).

e = Kesalahan prediksi.

- f. Uji Regresi Variabel Moderasi

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel predictor dengan variabel tergantung. Dalam analisis regresi moderasi, semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi (Solimun, 2013)

$$Y = a + b_1x_1 + b_3x_3 + (b_1x_1.b_3x_3) + e$$

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + (b_1x_1.b_3x_3) + (b_2x_2.x_3b_3) + e$$

Dimana:

- Y = Perilaku Kerja Islami
- a = Konstanta
- x1 = Gaya Kepemimpinan Islam
- x2 = Etos Kerja Islam
- x3 = Budaya Organisasi Islami
- b = Koefisien Regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x).
- e = Kesalahan Prediksi.

Pengujian hipotesis

Di dalam penelitian ini ada empat variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas X1 (gaya kepemimpinan islam), X2 (etos kerja islam) dan satu variabel terikat Y1 (perilaku kerja islami) serta satu variabel moderasi X3 (budaya organisasi islami). Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang di tuangkan dalam sebuah koesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya serta akan memunculkan empat hipotesis yang nantinya akan dilakukan pengujian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan berbagai alat uji untuk menganalisis yang nantinya dapat menjelaskan bahwa apakah hasil dari analisis tersebut dapat diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis yang pertama menggunakan SPSS 16 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji signifikansi Simultan (Uji F-statistik)
F dengan membandingkan F itung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0.05$.
2. Uji signifikasi parameter Individual (Uji t-statistik)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini

Dimana:

R2: Koefisien Determinasi

Y : Perilaku Kerja Islami

X1: Gaya Kepemimpinan Islam

X2: Etos Kerja Islam

X3: Budaya Organisasi Islami

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang rencananya akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 245 responden yaitu dosen dan karyawan pada Universitas Islam Sultan Agung di Semarang. Setelah 4 minggu, dari jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 160 kuesioner kembali terisi secara lengkap dan 85 kuesioner tidak kembali. Sehingga response rate nya sebesar 65.3% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Dengan demikian hanya 160 kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian. Jumlah tersebut dinilai cukup untuk analisis data statistik.

Pengujian kualitas data dimaksudkan

untuk menghindarkan adanya bias yang diperoleh dari datapenelitian dalam menjelaskan konstruk variabel yang akan diukur. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,155 yaitu r tabel untuk sampel sebanyak 160.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan *residual* (kesalahan pengganggu) yang berdistribusi normal karena hasil uji PP Plot menunjukkan nilai residual yang dekat dengan garis diagonal. Nilai Kolmogorov Smirnov juga menunjukkan lebih besar dari 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang berada jauh di bawah angka 10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara predictor dengan nilai residualnya. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Model Regresi

Hasil pengujian pada gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 diperoleh sebagai berikut :

Model Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.302	.821		16.209	.000
Gaya Kepemimpinan Islam	.228	.052	.330	4.398	.000

Dependent Variable : Etos Kerja Islam

Sumber : Data perimer yang diolah, tahun 2014

Model persamaan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 13,202 + 0,228 X1 + e$$

Arah koefisien regresi variable gaya kepemimpinan islam adalah positif dan signifikan karena $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh yang positif artinya gaya kepemimpinan islam yang baik maka berpengaruh baik pula terhadap etos kerja islam.

Hasil pengujian gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 diperoleh sebagai berikut :

Model Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.742	1.392		9.156	.000
Gaya Kepemimpinan Islam	.289	.057	.373	5.059	.000
Etos Kerja Islam	.247	.083	.220	2.989	.003

Dependent Variable : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data perimer yang diolah, tahun 2014

Model persamaan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 12,742 + 0,289 X_1 + 0,247 X_2 + e$$

Arah koefisien regresi variable gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam adalah positif dan signifikan karena $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh yang positif artinya gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam yang baik maka berpengaruh baik pula terhadap perilaku kerja islami.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut:

Koefisien Determinasi – 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.103	1.47055

Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan Islam

Dependent Variabel : Etos Kerja Islam

Sumber : Data yang diolah, tahun 2014

Nilai *Adjusted R²* dari model regresi diperoleh sebesar 0,103, yang berarti bahwa 10,3% etos kerja islam dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan islam, sedangkan sisanya 89,7% perilaku kerja islam dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam hanya sedikit mempengaruhi etos kerja islam, hal ini bisa jadi disebabkan karena etos kerja islam berasal dari nilai-nilai keislaman yang dimiliki oleh individu masing-masing. Sehingga gaya kepemimpinan islam yang dimiliki pemimpinnya hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap etos kerja islam dosen dan karyawan.

Sedangkan besarnya pengaruh dari variable gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut:

Koefisien Determinasi – 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.232	1.52826

Predictors : (Constant), Etos Kerja Islam, Gaya

Kepemimpinan Islam

Dependent Variabel : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data yang diolah, tahun 2014

Nilai *Adjusted R²* dari model regresi diperoleh sebesar 0,232 yang berarti bahwa 23,2% perilaku kerja islami dapat dipengaruhi oleh etos kerja islam dan gaya kepemimpinan islam, sedangkan sisanya 76,8% perilaku kerja islam dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam hanya sedikit mempengaruhi perilaku kerja islami, hal ini bisa jadi disebabkan karena perilaku kerja islami apabila dilihat dari indikatornya berasal dari nilai-nilai keislaman yang dimiliki oleh individu masing-masing. Sehingga gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam sedikit memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja islami dosen dan karyawan.

Uji Model Keseluruhan (Uji F)

Untuk menguji keberartian model secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian model secara keseluruhan diperoleh sebagai berikut:

Pengujian Model 1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.691	2	58.345	24.981	.000 ^a
Residual	366.684	157	2.336		
Total	483.375	159			

Predictors : (Constant), Etos Kerja Islam, Gaya

Kepemimpinan Islam

Dependent Variable : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data yang diolah, tahun 2014

Hasil pengujian model secara keseluruhan menunjukkan nilai F sebesar 24,981 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%, model pengujian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam menunjukkan sebagai model yang signifikan dalam pengaruhnya terhadap perilaku kerja islami.

Pengujian Moderasi Variabel Budaya Organisasi Islami

Hasil pengujian gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam yang dimoderasi oleh

budaya kerja islami dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 diperoleh sebagai berikut :

Model Regresi 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Constant	13.178	.956		13.783	.000
Gaya Kepemimpinan Islam	.239	.052	.347	4.606	.000
Budaya Organisasi Islami	-.008	.056	-.011	-.140	.889
Gaya Kepemimpinan Islam x Budaya Organisasi Islami	.213	.080	.198	2.658	.009

Dependent Variable : Etos Kerja Islam

Sumber : Data perimer yang diolah, tahun 2014

Model persamaan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 13,178 + 0,239 X1 - 0,008 X3 + 0,213 X1.X3 + e$$

Arah koefisien regresi variable interaksi gaya kepemimpinan islam dengan budaya organisasi islami adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh yang positif artinya gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam dapat dimoderasi oleh budaya organisasi islami. Sehingga dengan adanya budaya organisasi islami dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam.

Hasil pengujian gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 diperoleh sebagai berikut :

Model Regresi 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Constant	12.244	1.433		8.543	.000
Gaya Kepemimpinan Islam	.251	.057	.324	4.440	.000
Etos Kerja Islam	.231	.080	.206	2.869	.005
Budaya Organisasi Islami	.112	.056	.135	1.996	.048
Gaya Kepemimpinan Islam x Budaya Organisasi Islami	.202	.083	.167	2.441	.016
Etos Kerja Islam x Budaya Organisasi Islami	.303	.099	.211	3.072	.003

Dependent Variable : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data perimer yang diolah, tahun 2014

Model persamaan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 12,244 + 0,251 X1 + 0,231 X2 + 0.112 X3 + 0,202 X1.X3 + 0,303 X2.X3 + e$$

Arah koefisien regresi variable interaksi gaya kepemimpinan islam x budaya organisasi islami dan etos kerja islam x budaya organisasi islami adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh yang positif artinya gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami dapat dimoderasi oleh budaya organisasi islami. Sehingga dengan adanya budaya organisasi islami dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami.

Uji Model Keseluruhan (Uji F)

Untuk menguji keberartian model secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F pada gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami. Hasil pengujian model secara keseluruhan diperoleh sebagai berikut :

Pengujian Model 2

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.638	3	18.879	9.011	.000
Residual	326.862	156	2.095		
Total	383.500	159			

Predictors : (Constant), Budaya Organisasi Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

Dependent Variable : Etos Kerja Islam

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2014

Hasil pengujian model secara keseluruhan menunjukkan nilai F sebesar 9,011 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%, model pengujian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan islam, budaya organisasi islami dan interaksinya menunjukkan sebagai model yang signifikan dalam pengaruhnya terhadap etos kerja islam.

Selanjutnya untuk menguji keberartian model secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F pada gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya kerja islami. Hasil pengujian model secara keseluruhan diperoleh sebagai berikut :

Pengujian Model 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.362	5	31.872	15.149	.000
Residual	324.013	154	2.104		
Total	483.375	159			

Predictors : (Constant), Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

Dependent Variable : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2014

Hasil pengujian model secara keseluruhan menunjukkan nilai F sebesar 15,149 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%, model pengujian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam dengan dimoderasi oleh budaya organisasi islami menunjukkan sebagai model yang signifikan dalam pengaruhnya terhadap perilaku kerja islami.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut:

Koefisien Determinasi – 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384	.148	.131	1.44750

Predictors : (Constant), Budaya Organisasi Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

Dependent Variabel : Etos Kerja Islam

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2014

Nilai *Adjusted R²* dari model regresi diperoleh sebesar 0,131, yang berarti bahwa 13,1% etos kerja islam dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan islam, budaya organisasi islami dan interaksinya, sedangkan sisanya 86,9% etos kerja islam dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam dan budaya organisasi islami hanya sedikit mempengaruhi etos kerja islam, hal ini bisa jadi disebabkan karena etos kerja islam berasal dari nilai-nilai keislaman yang dimiliki oleh individu masing-masing. Sehingga gaya kepemimpinan islam dan budaya organisasi islami sedikit memiliki pengaruh terhadap etos kerja islam para dosen dan karyawan.

Selanjutnya besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut :

Koefisien Determinasi – 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574	.330	.308	1.45051

Predictors : (Constant), Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

Dependent Variabel : Perilaku Kerja Islami

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2014

Nilai *Adjusted R²* dari model regresi diperoleh sebesar 0,308, yang berarti bahwa 30,8% perilaku kerja islami dapat dipengaruhi oleh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan islam dan dimoderasi oleh budaya organisasi islami, sedangkan sisanya 69,2% perilaku kerja islam dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan budaya organisasi islami hanya sedikit mempengaruhi perilaku kerja islami, karena perilaku kerja islami yang dicirikan oleh komitmen terhadap perjanjian kerja, profesional dalam bekerja, bekerja secara bersungguh-sungguh, amanah dan bertanggungjawab dalam bekerja serta loyalitas dalam bekerja bisa jadi merupakan nilai-nilai keislaman yang dimiliki oleh individu masing-masing. Sehingga gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan budaya organisasi islami sedikit memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja islami para dosen dan karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Perilaku Kerja Islami

Pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami berdasarkan hasil pengujian menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal ini berarti gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap perilaku kerja islami para dosen dan karyawannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Trisnaningsih (2007) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Etos Kerja Islam

Pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam menurut hasil pengujian yaitu positif dan signifikan, hal ini berarti gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap etos kerja islam para dosen dan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Prabowo (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap etos kerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Perilaku Kerja Islami

Pengaruh etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami setelah dilakukannya pengujian yaitu positif dan signifikan, ini berarti etos kerja islami yang dimiliki oleh dosen dan karyawan Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap perilaku kerja islaminya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syari (2010) yang menunjukkan bahwa etos kerja islami menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Moderasi Budaya Organisasi Islami

Pengaruh gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami ini terbagi menjadi 3 hipotesis yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami. Berdasarkan hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal ini berarti budaya organisasi islami dapat memoderasi gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja islami, sehingga dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan perilaku kerja islami para dosen serta karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Temalagi (2010) yang menunjukkan bahwa para manajer rumah sakit telah mengenal budaya organisasinya dengan baik, dan turut mempengaruhi budaya organisasi rumah sakit tersebut.
- b. Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam. Berdasarkan hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal ini berarti budaya organisasi islami dapat memoderasi gaya kepemimpinan islami terhadap etos kerja islam, sehingga dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam dari dosen serta karyawan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Budaya Organisasi Islami memoderasi pengaruh etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami. Berdasarkan hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal ini berarti budaya organisasi islami dapat memoderasi etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami, sehingga dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan Etos kerja islam dan perilaku kerja islami yang dimiliki oleh para dosen serta karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syari (2010) yang menunjukkan etos kerja islam dan budaya organisasi islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Namun dalam realitanya budaya organisasi islami yang diterapkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang sejak dideklarasikan hingga sekarang masih belum berjalan sesuai dengan apa yang menjadi pilar dari Budaya Akademi Islami (BudAI). Hal ini dapat dilihat dari frekuensi responden yang mempersepsikan masih rendah karena Budaya Akademi Islami (BudAI) belum diimplementasikan dengan baik, selain itu dari hasil pertanyaan kuesioner terbuka tentang budaya organisasi islami yang ada di

Unissula (BudAI) yaitu para responden berpendapat bahwa budaya organisasi islami di Unissula belum berjalan sesuai dengan 3 pilar dari BudAI yaitu gerakan thaharah, gerakan anti rokok, gerakan shalat berjamaah dan gerakan berbusana muslim. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya konsistensi pelaksanaan BudAI di Unissula dan perlu lebih ditingkatkan lagi, bahkan masih banyak dosen dan karyawan yang belum mengimplementasikannya dengan baik sehingga BudAI masih belum berjalan sesuai dengan nilai-nilai islami yang diterapkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dan dari hasil uji moderasi Budaya Akademi Islami (BudAI) yang menjadi budaya organisasi dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat menjadi faktor peningkat dari pengaruh gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami dosen dan karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara statistik budaya organisasi islami terbukti mampu memoderasi pengaruh dari gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan perilaku kerja islami, walaupun dalam frekuensi kecil. Agar implementasi Budaya Akademi Islami (BudAI) lebih meningkat maka Universitas Islam Sultan Agung Semarang harus lebih memperhatikan dan memantau lebih jauh apakah para dosen dan karyawan telah melaksanakan BudAI sesuai dengan tiga pilar yang menjadi dasar budaya tersebut. Sehingga dengan adanya perhatian lebih dan monitoring dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang, budaya organisasi islami (BudAI) akan semakin meningkat dan nantinya dapat meningkatkan pula pengaruh dari gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami para dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan yang menjawab hipotesis penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang tentang peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi yaitu yang pertama terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang baik dan dapat mempengaruhi perilaku kerja islami dari dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kedua terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang baik dan dapat mempengaruhi etos kerja islam dari dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung

Semarang. Selanjutnya yang ketiga yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam yang dimiliki oleh dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang baik dan dapat mempengaruhi perilaku kerja islaminya dalam melakukan pekerjaannya di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kesimpulan yang keempat menjawab hipotesis penelitian dari seluruh variabel yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami yaitu, yang pertama budaya organisasi islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan perilaku kerja islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi islami yang baik (BudAI) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan perilaku kerja islami para dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kesimpulan yang kedua yaitu budaya organisasi islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi islami (BudAI) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islam dan etos kerja islam dari dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dan kesimpulan yang terakhir yaitu budaya organisasi islami dapat memoderasi dari etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan etos kerja islam dan perilaku kerja islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi islami (BudAI) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat meningkatkan etos kerja islam dan perilaku kerja islami dari dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perilaku kerja islami yang meliputi profesional dan loyalitas dalam bekerja di Universitas Islam Sultan

Agung Semarang dipersepsikan masih rendah, sehingga perlu lebih ditingkatkan dan diperhatikan dalam hal tersebut dengan cara memberikan pelatihan dan sosialisasi untuk meningkatkan profesionalitas dan loyalitas dari dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Gaya kepemimpinan islam yang meliputi sifat shiddiq (kejujuran) dan tabligh (kemampuan menginformasikan) yang dimiliki oleh para pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dipersepsikan masih rendah, sehingga perlu lebih meningkatkan lagi sifat shiddiq dan tabligh dengan cara mengadakan pelatihan dan seminar tentang *Islamic Leadership*.
3. Etos kerja islam yang meliputi kerja merupakan penjabaran dari aqidah dan kerja meneladani sifat Ilahi yang dilakukan oleh para dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dipersepsikan masih rendah, sehingga perlu lebih meningkatkan hal tersebut dengan cara memberikan pelatihan tentang etos kerja islam.
4. Budaya organisasi islami yang meliputi gerakan thaharah, gerakan anti rokok, gerakan shalat berjamaah dan gerakan berbusana muslim yang diterapkan oleh para dosen dan karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dipersepsikan masih rendah, sehingga perlu lebih meningkatkan lagi budaya organisasi islami (BudAI) yang telah diterapkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan cara memberikan sosialisasi lebih lanjut tentang BudAI serta memperhatikan dan memonitoring implementasi BudAI yang dilakukan dosen dan karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang membatasi hasil penelitian ini yaitu:

1. Metode pengumpulan data yang hanya menggunakan metode kuesioner, menyebabkan kurangnya komunikasi langsung dengan subyek penelitian. Selain itu metode kuesioner yang mengandalkan *self report* akan memberikan kelemahan apabila dijawab dengan tidak jujur.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah obyek penelitian pada berbagai profesi.
3. Penelitian selanjutnya untuk memberikan justifikasi atas kosep budaya organisasi islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Caniago.(2010).*Kepemimpinan Islam dan Konvensional*.Religia Volume 13 Nomor 2
- Fitrianto, Fajar Rian.(2011).*Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS*

Buana Mitra Perwira Purbalingga.Skripsi S1
IAIN Walisongo Semarang;tidak diterbitkan

- Hakim, Abdul.(2012). *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk.Employee in the Central Java*.Asia Pasific Management Review 17(1) 77-90
- Haryani.*Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Arisamandiri Pratama.*
- Indica, I Wayan Marsalia.*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Warung Steak and Shake di Kota Malang*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Kusumawati, Ratna.(2008).*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di RS Roemani Semarang*.Tesis S2 Universitas Diponegoro Semarang;tidak diterbitkan
- Maulana, Thernando.(2012).*Analisa Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square*.Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya
- Muchlis, M Hanafi, et al.(2012).*Tafsir Al-Quran Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*.Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI 2010
- Nirman, Umar et al.(2012).*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara*.Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 1
- Novita Sari,(2011),Budaya Akademi Islam, <http://novitasari-budayaakademikislam.blogspot.com/2011/07/budai-di-unissula.html>, diakses tanggal 15 Agustus 2014
- Nurwati.(2012).*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan di koperasi Unit Desa Provinsi Sulawesi Tenggara*.Jurnal Sains Manajemen Volume 1 Nomor 1
- Reza,Regina Aditya.(2010).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Skripsi S1 Universitas Diponegoro Semarang;tidak diterbitkan
- Solimun,(2013),Moderasi Mediasi, <http://fia.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/11/3-Moderasi-Mediasi.pdf>, diakses tanggal 18 Agustus 2014
- Sugimin.(2012).*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*.Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi 1.33.XIX
- Suniastuti.Ni Putu.dan Suana,I Wayan.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*.Fakultas Ekonomi Udayana Bali
- Suparman.(2007).*Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi Terhadap kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*.Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang;tidak diterbitkan.
- Suprihatin, Titin & Beny Abukhaer Tatar.(2012).*Konformitas dan Sikap Mahasiswi terhadap Berbusana Sesuai Budaya Akademik Islami (BUDAI)*.Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- Wathon, Nasrul et al.(2005).*Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawandi Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua*.Sinergi Edisi Khusus Human Reources Hal.111-127