

PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAPA INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN KNOWLEDGE MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PENGELOLA PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN WAL IRSYAD

Muhammad Asaduddin Kamal¹, Baiq Ismiati², Rusny Istiqomah Sujono³, Ahmad Yunadi⁴
212200373@almaata.ac.id¹, baiqismiati@almaata.ac.id², rusnyistiqomah@almaata.ac.id³,
yunadi@almaata.ac.id⁴
Universitas Alma Ata

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki identifikasi masalah adanya etika kerja Islam dan perilaku kerja inovatif dalam santri yaitu kurangnya pemahaman tentang ajaran Islam terkait etika Kerja, kesenjangan antara teori dan praktik dan kurangnya pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan pengetahuan. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh positif Islamic work ethic terhadap innovative work behavior pada pengelola Pondok Pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad dan Untuk mengetahui pengaruh positif Islamic work ethic terhadap Innovative work behavior dengan melalui knowledge management pada pengelola Pondok Pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 48 responden. Hasil dari penelitian ini (H1) Islamic work Ethic tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behavior. (H2) Islamic work Ethic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Innovative Work Behavior melalui Knowledge Management.

Kata Kunci: Islamic Work Ethic, Innovative Work Behavior, Knowledge Management.

ABSTRAK

This research identifies the problem of Islamic work ethics and innovative work behavior in santri, namely a lack of understanding of Islamic teachings related to work ethics, the gap between theory and practice and the lack of use of technology in managing knowledge. The aim of this research is to determine the positive influence of Islamic work ethics on innovative work behavior in the managers of the Darul Qur'an Wal Irsyad Islamic Boarding School and to determine the positive influence of Islamic work ethics on innovative work behavior through knowledge management in the managers of the Darul Qur'an Wal Irsyad Islamic Boarding School. This type of research uses quantitative research. The sample in this study took the entire population of 48 respondents. The results of this research (H1) Islamic work ethics have no effect on Innovative Work Behavior. (H2) Islamic work ethics has a significant influence on Innovative Work Behavior through Knowledge Management.

Keywords: Islamic Work Ethic, Innovative Work Behavior, Knowledge Management.

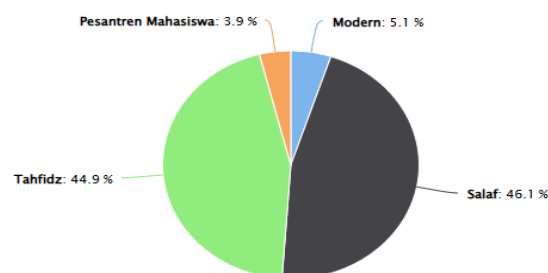
PENDAHULUAN

Di zaman modern ini banyak sekali perubahan-perubahan yang sangat signifikan terutama dalam dunia perekonomian, dimana perekonomian saat ini sangatlah modern. Oleh karena itu Islam juga menganjurkan umatnya untuk mengikuti zamannya agar tidak mengalami ketertinggalan dan dapat bermanfaat untuk orang lain seperti, sabda nabi: "sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia" (HR. Ahmad). Serta hadits yang lain "Barang siapa yang menempuh jalan mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim, no. 2699). Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwasanya umat muslim harus mengikuti perkembangan zaman agar Islam tidak mengalami ketertinggalan pengetahuan, Begitu juga di institusi

Pendidikan Islam yaitu, pondok pesantren. Berdirinya pondok pesantren memiliki tujuan yang mulia seperti, mencerdaskan umat, mendidik agar berakhlakul karimah, serta menjadi mandiri secara ekonomi.

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Indonesia juga termasuk negara kedua berpenduduk muslim terbesar. Di urutan kedua, Indonesia mencatatkan sebanyak 236 juta jiwa penduduk muslimnya atau 84,35 persen dari total populasi negara tersebut (R. Hairani, 2024). Indonesia juga banyak memiliki pondok pesantren menurut data kemenag.go.id dengan jumlah 36.600 pondok pesantren yang tersebar di seluruh Indonesia pada tahun 2024/2025.

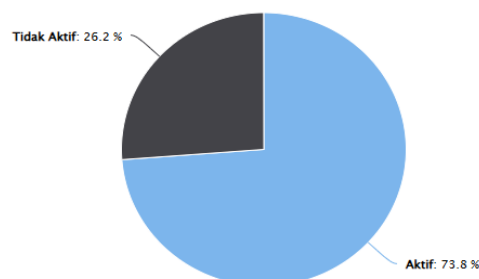
Dalam era modern saat ini, terjadi percepatan dalam berbagai aspek yang merupakan hasil dari penerapan teknologi tinggi. Pendidikan Islam pada era milenial masih mendapat tantangan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman digital. Di era industri 4.0 lembaga-lembaga pendidikan Islam menghadapi tekanan globalisasi yang semakin kuat, di antaranya laju perkembangan teknologi dan perubahan sosial (kemenag.go.id).



Gambar 1 Grafik Jenis Pondok Pesantren
Sumber: Sibawor.org

Berdasarkan gambar 1 diatas, pondok pesantren di Indonesia yang telah masuk dalam kategori modern atau yang mengikuti perkembangan zaman hanya 5,1% saja. Hal demikian mejadi tantangan berat bagi pihak pengelola pondok pesantren yang belum memasuki tahap modern atau belum mengikuti zaman. Pesantren yang dapat mengikuti zaman akan memberikan keuntungan bagi pihak pesantren dan juga santri yang belajar agar terhidar dari kekejaman zaman.

Hal tersebut diungkapkan oleh Dirjen Pendidikan Islam Kemenag Muhammad Ali Ramdhani. "Para santri dan pelajar yang berbasis pesantren harus terus menjadi manusia pembelajar yang mampu merespon isu-isu dan kebutuhan kekinian," tegasnya saat memberikan sambutan pada wisuda perdana Insititut Pesantren KH. Abdul Chalim (kemenag.go.id).



Gambar 2 Grafik Berdasarkan Aktif
Sumber: Sibawor.org

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwasanya pesantren yang aktif dalam melaporkan perkembangan lembaga pondok pesantrennya hanya sebesar 73,8% yang artinya masih banyak pondok pesantren yang tidak aktif dalam melaporkan perkembangan pesantrennya. Hal tersebut dapat menimbulkan nilai buruk pada pesantren yang tidak aktif

dalam melaporkan perkembangannya.

Pada fase ini, santri dan pondok pesantren menghadapi tantangan yang lebih berat dan kompleks dibandingkan periode sebelumnya. Akan tetapi seperti apa yang kita alami dan lihat bersama ekonomi Islam masih mencari bentuk yang pas untuk dijalankan (Yunadi, 2022). Oleh karena itu, santri dan pondok pesantren dituntut untuk mampu bersaing dan menghadapi perubahan zaman agar diakui oleh berbagai pihak, termasuk dalam membangun dan mengembangkan mental wirausaha dan berorganisasi (Zainal Abidin & Ari Wahyu Prananta, 2022). Dari penjelasan diatas maka dibutuhkan Islamic work ethic (etika kerja Islam), knowledge management (pengelolaan pengetahuan), dan innovative work behavior (perilaku kerja inovatif)

Membahas Innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan keefektifan pondok pesantren, terutama pada lingkungan pondok pesantren yang perubahannya sangat cepat. Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai tindakan yang digunakan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara baru untuk diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan. Ada yang harus diperhatikan dalam perilaku kerja inovatif yaitu bagaimana para santri dapat menemukan ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

Untuk mendapatkan sebuah pemikiran yang inovatif perlu didukung dengan pengelolaan pengetahuan yang baik. Menurut Pelamonia (2019) Pengelolaan pengetahuan atau Knowledge management merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari di dalam organisasi guna pemerataan pengetahuan bersama dalam peningkatan inovasi, peningkatan kinerja, serta keunggulan kompetitif. Oleh karena itu setiap santri harus diajarkan pengelolaan pengetahuan supaya dapat membuat ide baru untuk memecahkan permasalahan atau perubahan yang terjadi pada lingkungan pondok pesantren. Santri yang inovatif dan memiliki ide akan memberikan berdampak positif pada kemajuan pondok pesantren terutama pada bidang keilmuan dan perekonomian pondok pesantren.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) adalah Islamic work Ethic (etika kerja Islam). Membahas tentang etika atau perilaku pasti akan berkaitan dengan agama, karena etika tidak bisa dipisahkan dari agama, ini disebabkan oleh kenyataan bahwa agama merupakan salah satu sumber etika yang diakui secara universal oleh manusia. Agama yang menempatkan etika sebagai bagian yang tidak penting dari ajarannya yang bisa diterapkan sembarangan. Menurut Zainal Abidin & Ari Wahyu Prananta (2022) etika diartikan sebagai kesusilaan karena sila berarti dasar, kaidah, dan aturan yang berarti baik, benar, dan bagus. Jadi, yang dimaksud dengan etika atau kaidah etik masyarakat atau pondok pesantren adalah pedoman, patokan, atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsensus, keagamaan, atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk.

Etika kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dianggap sebagai suatu kebajikan, dan orang yang bekerja keras cenderung memiliki kehidupan yang lebih maju. Sebaliknya, kurangnya kerja keras dianggap sebagai penyebab kegagalan. Dalam etika kerja Islam, nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya, bukan dari hasil akhir pekerjaan tersebut. Keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat (Harahap & Batubara, 2019). Jika Islamic work ethic (etika kerja Islam) diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan inovasi baru dalam pelayanannya.

Beberapa tahun ini banyak sekali pondok pesantren yang mewajibkan santrinya

mengikuti seminar keilmuan dan pelatihan untuk mendapatkan ilmu baru serta akan dikelola di pondok pesantren guna memajukan pondok pesantren menjadi modern. Seperti Pondok Pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad yang terletak di Kec. Wonosari, Kab. Gunung Kidul mengutus santrinya untuk mengikuti seminar ilmu dan pelatihan guna untuk mengembangkan dan di terapkan pada pondok pesantren agar menjadi pesantren yang modern. Salah satunya yaitu mengikuti program smart farming pengembangan tanaman melon jenis Inthanon. Pimpinan pondok pesantren Darul Quran Wal Irsyad, KH.A. Kharis Masduki (2022) mengatakan, program smart farming ini selain melatih para santri untuk bertani juga merupakan salah satu usaha kemandirian ekonomi pesantren. Pendamping program penanaman melon Inthanon. Fahid Nurarosid (2022) mengatakan, untuk belajar budidaya ini ada pelatihan yang diterima oleh para santri selama 14 hari di salah satu ponpes di bandung (Gunungkidulkab.go.id).

Pondok pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad juga telah menerapkan wajib berbahasa asing bagi para santri yaitu bahasa Arab dan bahasa Inggris. Pesantren mewajibkan kepada para santri untuk mahir berbahasa asing tentu hal ini memiliki alasan yang tepat. Santri yang mahir dalam berbahasa asing akan lebih mudah mendapatkan peluang kerja sama dengan negara asing, hal tersebut juga dapat memberikan peluang bagi lembaga dan para santri dalam mengikuti perubahan zaman.

Pondok pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad juga memiliki lima (5) Lembaga Pendidikan formal, tiga (3) Lembaga pendidikan non formal, tiga (3) program kegiatan dan lima (5) Ekonomi Mandiri. Pondok pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad juga sudah melakukan kerja sama ekspor melon hasil budidaya dari pesantren ke Qatar. Setiap panen 70% akan di ekspor kenegara tersebut. Suksesnya suatu bisnis tentu tidak lepas dari peranan produk yang baik, produk yang baik dihasilkan dari proses produksi yang baik pula (Wibowo dkk., 2023).

Santri yang memiliki etika kerja Islam (Islamic work ethic), pengelolaan pengetahuan (knowledge management), dan perilaku kerja inovatif (innovative work behavior) dapat memberikan kemajuan pada pondok pesantren. Untuk mewujudkan ide-idenya, mereka membutuhkan dukungan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dalam proses ini sangat penting (Reano dkk., 2022). Terutama pada pengelolaan pengetahuan.

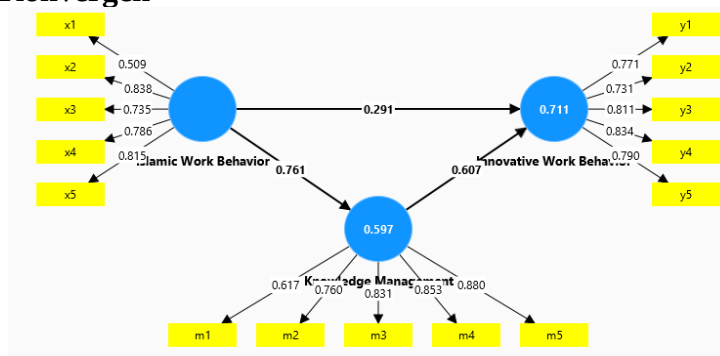
Dari fenomena dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Innovative Work Behavior Dengan Knowledge Managemet Sebagai Variable Mediasi Pada Pengelola Pondok Pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kemudia disebarakan kepada rresponden yaitu santri pengelola Pondok Pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad. Data pada penelitian ini termasuk dalam data primer dimana data diambil langsung dari narasumber. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu uji model pengukuran (Validitas konvergen dan validitas deskriminan) dan analisis penilaian inner model atau structural model (R-square, F-square, dan uji hipotesis) menggunakan software Smart-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

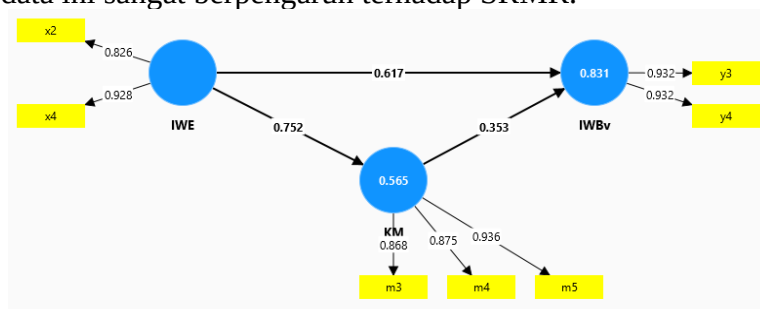
a. Uji validitas Konvergen



	<i>Innovative work Behavior</i>	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Knowledge Management</i>
M1			0,617
M2			0,760
M3			0,831
M4			0,853
M5			0,880
X1		0,509	
X2		0,838	
X3		0,735	
X4		0,786	
X5		0,815	
Y1	0,771		
Y2	0,731		
Y3	0,811		
Y4	0,834		
Y5	0,790		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai loading Factor semua item menyatakan $>0,50$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid atau valid konvergen.

Walaupun semua item dinyatakan valid konvergen namun belum tentu dikatakan fit dalam uji SRMR. Nilai SRMR dapat diterima apa bila nilai $< 0,08$ atau $< 0,10$ namun sering kali nilai yang didapat di angka $> 0,10$ hal tersebut menandakan bahwasanya nilai kecocokan tersebut dinilai buruk. Untuk mengatasi hal tersebut harus memeriksa data outlier, karena data ini sangat berpengaruh terhadap SRMR.



	IWBv	IWE	KM
M3			0,868
M4			0,875
M5			0,936
X2		0,826	
X4		0,928	
Y3	0,932		
Y4	0,932		

Hasil dari pengolahan outlier yaitu variabel Islamic work ethic memiliki dua item, variabel innovative work behavior memiliki dua item, dan knowledge management memiliki tiga item. Pada masing-masing item memiliki nilai $> 0,05$ yang berarti nilai tersebut valid konvergen.

B. Validitas Deskriminan

	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Islamic Work Ethic</i>	<i>Knowledge Management</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,932		
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,882	0,879	
<i>Knowledge Management</i>	0,826	0,773	0,894

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwasanya nilai akar AVE setiap variabel $>$ korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, oleh karna itu maka dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel valid diskriminan.

c. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
<i>Innovative work Behavior</i>	0,848	0,929
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,716	0,871
<i>Knowledge Management</i>	0,874	0,922

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability semua variabel $> 0,60$, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

1. Uji analisis penilaian iner model atau struktural model

a. R-square (R2)

	R-square	R-square adjusted
<i>Innovative work Behavior</i>	0,711	0,698
<i>Knowledge Management</i>	0,597	0,588

Nilai R-square adjusted variabel Innovative Work Behavior sebesar 0,698, hal tersebut menandakan bahwasanya variabel Islamic work Ethic mampu menjelaskan Variabel Innovative Work Behavior sebesar 0,698 %. Maka dapat disimpulkan bahwa model di anggap kuat. Sedangkan nilai R-square adjusted variabel Knowledge Management sebesar 0,588, hal tersebut menandakan bahwasanya variabel Knowledge Management mampu Islamic work Ethic dan Innovative Work Behavior mampu menjelaskan variabel Knowledge Managemet sebesar 58,8 %. Maka dapat disimpulkan bahwasanya model dianggap moderate.

b. F-square (F2)

	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Knowledge Management</i>
<i>Islamic work Ethic</i>	0,118	1,483
<i>Knowledge Management</i>	0,498	

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Islamic work Ethic Terhadap Innovative Work Behavior sebesar 0,118 maka pengaruh Islamic work Ethic Terhadap Innovative Work Behavior dianggap Moderat.
- 2) Pengaruh Islamic work Ethic terhadap Knowledge management sebesar 1,483, maka pengaruh Islamic work Ethic terhadap Knowledge Managemen dianggap kuat
- 3) Pengaruh Knowledge Management terhadap Innovative Work Behavior sebesar 0,498, maka pengaruh Knowledge Management terhadap Innovative Work Behavior dianggap kuat.

c. Uji Hipotesis

	Original Simple (0)	T statistik	P values
<i>Islami Work Behavior => Innovative Work Behavior</i>	0,291	1,262	0,207
<i>Islamic work Ethic => Knowledge Management => Innovative Work Behavior</i>	0,462	2,076	0,038

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Jalur Islaic Work Behavior => Innovative Work Behavior di ambil dari nilai P values 0,207 > 0,05 dan nilai T statitik 1,262 < 1,96 maka H1 ditolak atau Islamic work Ethic tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behavior.
- 2) Jalur Islamic work Ethic => knowledge Management => Innovative Work Behavior diambil dari nilai P values 0,038 dan nilai T statistik 2,076 > 1,96 maka H2 diterima atau Islamic work Ethic berpengaruh terhadap Innovative Work Behavior melauai Knowledge Management

2. Goodness Of Fit (GOF)

	saturated model	Estimated model
SRMR	0,096	0,096
Chi-square	88,506	88,506
NFI	0,658	0,658

Uji kebaikan atau goodness of fit dilakukan dengan melihat nilai standardized root mean square residual (SRMR). Menurut Ghazali & Latan (2022) Suatu model memenuhi kriteria goodness of fit jika SRMR kurang dari 0,10 dan merupakan perfect fit jika SRMR kurang dari 0,08. Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui:

- a. Didapatkan nilai SRMR sebesar 0,097 dimana menurut Ghazali & Latan (2022) nilai 0,097 dapat di terima. Oleh karena itu, model penilaian ini dapat dikatakan fit.
- b. Didapatkan nilai Chi-square sebesar 100,547
- c. Didapatkan nilai NFI sebesar 0,682 dimana untuk nilai NFI harus berada pada kisaran $< 0,90$. Maka nilai 0,682 di anggap kurang cocok.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini yang berjudul Islamic work Ethic Terhadap Innovative Work Behavior dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Mediasi. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada tabel 4.9 menunjukkan bahwasanya Islamic work Ethic (X),berpengaruh terhadap Innovative Work Behavior (Y), melalui Knowledge Managemet (Z). Berikut penjelasan dari Hasil Uji hipotesis:

H1 : Islamic work Ethic terhadap Innovative Work Behavior.

Hasil pengujian menunjukkan nilai P-values $0,207 > 0,05$ dan nilai T statistik $1,262 < 1,96$ menunjukkan bahwasanya variabel Islamic work Ethic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap innovative work behavior. Dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman, perilaku kerja inovatif dengan peran moderasi etika kerja Islam” yang di teliti oleh Abdulwahed Kamae, Adi Indrayanto, Dwita Darmawati juga tidak berpengaruh signifikan (Kamae dkk., 2020). Ini bukan berarti bahwa Islamic work ethic tidak berpengaruh pada lingkungan kerja santri dalam mendukung santri yang terbuka untuk menerima dan suka dengan hal-hal baru, akan tetapi disebabkan santri yang mengabdikan pada pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dan bervariasi, maka sangat mungkin dari jumlah santri yang mengabdikan ada yang memiliki persepektif masing-masing terhadap Islamic work ethic terhadap innovative work behavior (Kamae dkk., 2020). Yang artinya ada beberapa alasan yang mendasari hal ini. Pertama faktor psikologis seperti kurangnya kepercayaan diri, sikap malas, dan tidak mampu untuk beradaptasi dengan perubahan yang dapat menghalangi santri untuk menerapkan inovasi baru. Selain itu keterbatasan waktu dan sumber daya juga dapat menjadi hambatan dalam praktik dalam pelaksanaan inovasi di tempat kerja (Amalia dkk., 2023).

Kedua lingkungan yang tidak mendukung para santri untuk inovasi dalam kerja, termasuk kurangnya insentif untuk berinovasi atau adanya tekanan administratif yang tinggi, dapat membuat para santri merasa tidak termotivasi untuk mencari solusi baru. Ketika organisasi tidak memberikan ruang bagi eksperimen dan kreativitas, perilaku kerja inovatif sangat sulit untuk dikembangkan. oleh karena itu sangat penting pemimpin memiliki nilai-nilai kepemimpinan yang baik agar dapat menjadi panutan dalam organisasi (Widiyanti & Sawitri, 2020).

Ketiga ada kalanya nilai – nilai Islam dianggap bertentangan dengan praktik inovatif tertentu, terutama jika inovatif tersebut dianggap tidak sesuai dengan prinsip-prinsip syariah maka tidak boleh digunakan atau di aplikasikan pada pekerjaan. Hal demikian dapat menyebabkan santri yang bekerja merasa ragu untuk menerapkan ide-ide baru yang mungkin di anggap bertentangan dengan Islam.

Meskipun Islam mendukung inovasi dalam banyak aspek kehidupan, terdapat batasan dalam konteks tertentu, terutama yang berkaitan dengan akidah. Hal ini bisa membuat individu merasa ragu untuk menerapkan inovasi yang mungkin dianggap bertentangan dengan nilai-nilai agama (Aisyah, 2017).

Keempat minimnya pengetahuan dan keterampilan di kalangan santri mengenai manajemen pengetahuan inovasi juga menjadi suatu penghambat. Tanpa pemahaman yang baik tentang bagaimana cara mengelola pengetahuan dan menerapkan ide inovasi, hal demikian santri akan kesulitan untuk berkontribusi dalam perilaku kerja inovatif (Firdaus dkk., 2025).

Dengan demikian, meskipun etika kerja Islam memiliki banyak nilai positif untuk berinovatif, berbagai faktor seperti konservatisme, hambatan psikologis, organisasi yang tidak mendukung, ketidakselarasan nilai, serta kurangnya pengetahuan dapat menjelaskan mengapa etika kerja Islam tidak selalu berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

H2 : Islamic work Ethic terhadap Innovative Work Behavior melalui Knowledge Management

Hasil pengujian hipotesis yakni Islamic work Ethic terhadap innovative work behavior melalui knowledge management menunjukkan nilai $p\text{-values } 0,038 < 0,05$ dan nilai $T \text{ statistik } 2,076 > 1,96$ maka hasil tersebut menunjukkan bahwa Islamic work Ethic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap innovative work behavior melalui knowledge management. Islamic work Ethic menekankan nilai-nilai perilaku yang baik seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras. Nilai-nilai ini dapat mendorong atau menekan kepada santri untuk berpikir inovatif dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Etika kerja Islam sering kali menanamkan motivasi intrinsik pada individu, dimana mereka bekerja tidak hanya untuk imbalan material tetapi juga untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Dalam berkerja, niat yang baik akan mendatangkan perilaku yang baik juga diantaranya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan selalu menepati waktu dalam bekerja akan membuat suasana kerja bebas dari stres dan menunjukkan adanya komitmen penuh dalam bekerja (Aisyah, 2017).

Dalam Islam, pembelajaran dianggap sebagai kewajiban. Santri didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang secara langsung berkontribusi pada pengelolaan pengetahuan dan perilaku inovatif. Ketika santri terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan solusi baru.

Knowledge management dalam organisasi Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Dengan berbagi pengetahuan secara terbuka, santri dapat saling belajar dan mengembangkan ide-ide baru. Ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami dapat memperkuat pengaruh kreativitas terhadap perilaku inovatif, sehingga mendorong santri untuk berpikir di luar batasan konvensional dan mencari solusi baru.

Pengelolaan pengetahuan yang efektif dalam organisasi yang menerapkan perilaku kerja Islam dapat menciptakan budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Santri yang memiliki etika kerja Islam dan memiliki budaya berbagi pengetahuan akan memberikan dampak yang sangat positif pada pondok pesantren. Berbagi pengetahuan juga dapat dilakukan kepada rekan, atasan, maupun bawahan karena dalam jiwa santri terdapat rasa ingin berbagi yang kuat.

Dengan demikian, etika kerja Islam mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui pengelolaan pengetahuan dengan cara meningkatkan kreativitas, mendorong knowledge sharing, menanamkan motivasi intrinsik, menciptakan lingkungan yang mendukung, serta mendorong pembelajaran berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai hubungan antara Islamic work Ethic terhadap innovative work behavior dengan knowledge management sebagai variabel mediasi pada pengelola pondok pesantren Darul Qur'an Wal Irsyad dengan menggunakan

analisis pendekatan Partial Least Square (Software SmartPLS) maka dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Islamic work Ethic (X) terhadap innovative Work Behavior (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Smart-PLS pada tabel 4.9 uji hipotesis diperoleh nilai tidak signifikan untuk hubungan variabel Islamic work Ethic terhadap Innovative Work Behavior dengan nilai T statistic sebesar $1,262 < 1,96$ dan nilai P values sebesar $0,207 > 0,05$. Maka dalam pengujian (H1) tidak dapat diterima atau dalam arti Islamic work Ethic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Meskipun etika kerja Islam memiliki nilai positif namun ada beberapa faktor yang dapat menghalangi terjadi terjadinya perilaku inovatif seperti seperti konservatisme, hambatan psikologis, organisasi yang tidak mendukung, ketidakselarasan nilai, serta kurangnya pengetahuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bawasanya Islamic work Ethic tidak berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behavior.

2. Pengaruh Islamic work Ethic (X) terhadap Innovative Work Behavior (Y) dengan knowledge Management (Z) sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dari pengujian Smart-PLS pada tabel 4.9 Uji hipotesis di peroleh nilai yang signifikan untuk hubungan Islamic work Ethic terhadap Innovative Work Behavior melalui Knowledge Management dengan nilai T-statistic $2,076 > 1,96$ dan nilai P-values $0,038 < 0,05$. Maka pengujian hipotesis kedua (H2) dapat di terima atau Islamic work behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan melalui Knowledge management. Artinya santri yang memiliki sikap Islamic work Ethic (etika kerja Islam) dapat menerapkan Innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) dengan melalui Knowledge management (managemet pengetahuan).

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. (2017). Inovasi Dalam Perspektif Hadis. Tahdis: Jurnal Kajian Ilmu Al-Hadis, 8(1), 90–101.
- Amalia, D., Widyaning, H., & Kusuma, P. J. (2023). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Pada Pelaku Usaha Mikro , Kecil Dan Menengah (UMKM) The Influence of Psychological Capital on Innovative Behavior in Micro , Small and Medium Enterprises (MSMEs). Borobudur Psychology Review, 3(2), 60–67. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9008>
- Annisa Selviana. (2019). PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN Tesis Oleh: ANNISA SELVIANA PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN.
- Astuti, I. Y. (2021). Knowledge Management, Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga. YUME: Journal of Management, Volume 4 I(2), 243–253. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.254>
- Aufar, E., Adman, A., & Suwatno, S. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon. Jurnal MANAJERIAL, 15(1), 58–69. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v15i1.9472>
- Baidun, A., Murniasih, F., Lubis, R. H., Ghina, A., Latifa, R., & Irvan, M. (2024). Innovative Work Behavior of Santri: The Influence of Proactive Personality and Boarding School Climate. Tazkiya Journal of Psychology, 12(1), 17–26. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v12i1.37945>
- Fauziah, S., & Mudawamah, D. (2023). Etos Kerja Dalam Pandangan Pondok Pesantren Ditinjau Dari Perspektid AL-Qur'an dan Hadist. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 1(4), 696–703.
- Firdaus, A. Al, Sidik, M. M., Munawaroh, N., & Garut, U. (2025). Inovasi dalam Pendidikan Islam

- untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Innovation in Islamic Education to Enhance Learning Quality. 76.
- Firdaus, S., & Nurhayati, H. (2019). Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Afektif Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Baitul Mal Wat Tamwil Di Kota Semarang). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 2*, 11–30.
- Fitri, A., Azizah, N., Yunadi, A., Salam, A., Ismiati, B., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). THE EFFECT OF HALAL PRICE LABEL PRODUCT QUALITY AND HALAL KNOWLEDGE ON MUSLIM CONSUMER PREFERENCE IN PURCHASING SCARLETT WHITENING BODY LOTION (Case Study of Santri Students in Bantul Regency). *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 25–35. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i1.524>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Harahap, D. S., & Batubara, S. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal ESTUPRO*, 4(1), 107–119.
- Iqbal, M. (2015). Penerapan Knowledge Management Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Pleasant Hill Lembang. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh Kepribadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akutansi (JEBA)*, 22(1), 14–27.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Mahendra Baharudin, R. D., & Ekowati, D. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 109–131. <https://doi.org/10.21632/perwira.5.2.109-131>
- Milenia, T. A. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KEBERHASILAN UMKM DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Kasus Pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo) Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Muthalib, A. A., & Supriaddin, N. (2024). Kemampuan Manajerial Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sultra Cabang Bau-Bau. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(2), 311–321.
- Pelamonina, M. (2019). The Effect of Knowledge Management and Service-Based Innovation On The Business Success of Creative UMKM in Ambon City Pengaruh Knowledge Management dan Inovasi Berbasis Layanan Terhadap Keberhasilan Bisnis UMKM Kreatif di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 161–177. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagai Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi pada UKM. *Journal of Industrial Engineering Management*, 4(5), 21–26. <https://jurnal.teknologiindustriumi.ac.id/index.php/JIEM/article/view/571>
- Puryana, P. P., & Putwasuma, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Grand Yogya Kepatihan Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(3), 461–482. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.316>
- Raihan, M. F., Prahiawan, W., Mulyani, A. S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2024). THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE ASSESSMENT (CASE STUDY AT A-ACREDITATION SCHOOL IN CAKUNG DISTRICT) EMOSIONAL TERHADAP STANDAR PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING . 7.

- Reano, Praningrum, & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 95–128. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>
- Salam, A. (2016). INTERRELASI ANTARA ETIKA DAN SISTEM EKONOMI (Studi Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 1(2), 31. [https://doi.org/10.21927/jesi.2011.1\(2\).31-44](https://doi.org/10.21927/jesi.2011.1(2).31-44)
- Sayyida, S. (2023). Structural Equation Modeling (Sem) Dengan Smartpls Dalam Menyelesaikan Permasalahan Di Bidang Ekonomi. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 6–13. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2610>
- Sukwika, T. (2023). Menentukan Populasi dan Sampling. In *Metode Penelitian “Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT”* (Nomor August).
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Wibowo, F. W., Salam, A., Yunadi, A., Kamal, A. H., Sujono, R. I., Ismiati, B., Rafi, M., Suryono, A., & Yahya, A. (2023). Pelatihan Pengelolaan Bisnis Syariah Pada Pelaku Umkm Di Desa Wisata Banjaran. *Jurnal Abdi Insani*, 10(2), 1021–1031. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i2.866>
- Wibowo, F. W., Sujono, R. I., Kamal, A. H., Salam, A., Ismiati, B., Yunadi, A., N, S. D., & Giansyah, A. (2024). Optimasi Pendapatan Umkm Melalui Platform Digital Marketing Dusun Mungkid, Magelang. *Jurnal Abdi Insani*, 11(2), 1584–1594. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v11i2.1253>
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 406–411. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20257>
- Winoto, A. B., & Hadiwidjojo, D. (2015). Hubungan Relasional Strategi Resource-Based View dan Entrepreneurial Skill terhadap Inovasi dan Keunggulan Kompetitif Lembaga Bimbingan Belajar di Wilayah Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(2), 328.
- Yoaniza, R. (2018). 05.2 Bab Ii. 12.
- Yunadi, A. (2022). Kajian Ekonomi Syariah Perspektif Filsafat Islam. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 12(1), 77. [https://doi.org/10.21927/jesi.2022.12\(1\).77-89](https://doi.org/10.21927/jesi.2022.12(1).77-89)
- Zainal Abidin, & Ari Wahyu Prananta. (2022). Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2). <https://doi.org/10.30762/happiness.v3i2.357>