

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF DENGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Kasus Pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri)**

**EFFICACY SELF EFFECT ON INNOVATIVE WORK  
BEHAVIOR WITH ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE  
AS A MEDIATION VARIABLE**

**( A Case Study on the Employees of BMT Bina Ihsanul Fikri)**

**Liya Nur Hasanah dan Syarif As'ad, S.E.I., M.S.I.**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat,  
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184.*

*E-mail: [nurhasanahliya@gmail.com](mailto:nurhasanahliya@gmail.com)  
[syarif\\_asad@umy.ac.id](mailto:syarif_asad@umy.ac.id)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap budaya organisasi islami, pengaruh budaya organisasi islami terhadap perilaku kerja islami dan pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan. Teknik pengampilan sampel yang digunakan merupakan teknik sampling jenuh yaitu dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Pengujian yang digunakan yaitu pengukuran variabel penelitian, pengujian model struktural dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi islami, budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata Kunci :** *Self Efficacy, Budaya Organisasi Islami, Perilaku Kerja Inovatif.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi perusahaan sebab sumber daya manusia berperan sebagai penggerak juga pengelola sumber daya lain yang dimiliki BMT (Handoko,2012). Sumber daya manusia yang dimiliki BMT harus mampu bersaing serta berinovasi dalam bekerja sangat dibutuhkan pada era perkembangan teknologi seperti saat ini. Inovasi yang dibuat oleh sumber daya manusia yaitu merupakan kekuatan pendorong penting dalam menjaga kualitas perusahaan untuk tetap unggul dalam persaingan dan menjadi faktor penentu (Dian,2015). Perkembangan BMT di Indonesia tidak terlepas dari keberadaan kemajuan teknologi yang berbasis digital, memberikan informasi dengan cepat bagi para penggunanya dan kesiapan organisasinya untuk mengikuti perkembangan zaman (Dhyan,2016).

Perkembangan zaman ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, sehingga BMT membutuhkan karyawan yang mampu bekerja inovatif dengan memberikan terobosan baru ide baru yang bersumber dari diri karyawan hingga mampu bertahan dalam lingkungan yang kompetitif (Riansyah & Syaroni,2014). Salah satu bukti karyawan bekerja dengan inovatif yang berada pada perkembangan BMT yaitu hadirnya aplikasi layanan *mobile banking* yang dapat diakses melalui *playstore*. Aplikasi layanan jasa ini tidak hanya dimiliki pada perbankan saja namun kini BMT memunculkannya untuk dapat bersaing demi memberikan kemudahan dalam bertransaksi. Dengan melihat pada aplikasi *playstore* terdapat sekitar kurang lebih 43 BMT yang telah memiliki layanan *mobile banking*, sehingga dapat dikatakan bahwa BMT tersebut telah mampu mengikuti perkembangan zaman dengan menciptakan terobosan baru, ide baru dari karyawan yaitu berupa layanan jasa *mobile banking*.

Kondisi ini memperkuat bahwa peran sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara inovatif memang dibutuhkan sesuai era teknologi seperti saat ini. Tanpa sumber daya manusia yang inovatif maka akan memperlambat BMT untuk

dapat berkembang sehingga sumber daya manusia di dalamnya mengalami stagnan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam berinovasi tergantung pada sumber daya manusia yang berada didalam organisasinya (Yulan,2017). Oleh karena itu, perlu ada faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu untuk dapat mengatasi pengaruh negatif diatas yaitu dengan *self efficacy*.

*Self efficacy* yakni suatu kepercayaan yang timbul dalam diri individu karyawan bahwasanya seseorang memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan pekerjaannya sehingga mampu mencapai keberhasilan (Bandura:1997). Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, dan tidak membatasi dirinya dalam hal apapun karena, *self efficacy* merupakan mencerminkan dari keyakinan diri individu karyawan akan kemampuannya untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi (Nyoman,2016 & Iriani,2016). Keberhasilan dari peran sumber daya manusia dalam berperilaku kerja inovatif tidak terlepas dari salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu budaya organisasi, BMT identik dengan penerapan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai islaminya yang dijadikan pedoman karyawan untuk dapat bekerja.

Nilai-nilai bermuatan islami ini sebagai dasar acuan dalam berperilaku kerja sehingga budaya organisasi islami ini di dalam lingkup BMT sangat diharapkan dapat membangkitkan individu untuk berperilaku inovatif dalam bekerja. Namun pada pengimplementasiannya masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya sadar untuk dapat menerapkannya sehingga menghambat karyawan untuk berkerja dengan inovatif. Pentingnya penerapan budaya organisasi dengan berlandaskan nilai-nilai islami ini menjadikan diri karyawan mampu mengaktualisasikan dirinya agar menjadikannya rujukan dalam bertindak (Diah Ayu, 2015).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel mediasi, yaitu budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat

berguna dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan lembaga keuangan syariah dan menjadi acuan bagi para mahasiswa dalam menimba ilmu, sehingga dapat memperkaya wawasan, pemahaman, dan pengalaman, terutama dalam bidang perbankan syariah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 72 responden yang merupakan seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dan dari seluruh kuesioner yang disebar total 79 kuesioner yang kembali sebanyak 72 kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa observasi dan kuesioner serta data sekunder yang berupa buku, jurnal, thesis, skripsi, dan website resmi. Teknik penentuan skalanya menggunakan skala likert dengan klasifikasi (1-4) sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju.

Menurut Ghozali (2014) model pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian didasarkan pada uji validitas dan uji reliabilitas, variabel pada penelitian ini berdasarkan pada hasil dari uji outer model yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Hair et al, 2010). Sedangkan model struktural yakni langkah yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten yang terdapat pada model penelitian, variabel pada model struktural berdasarkan pada hasil dari uji inner model yang meliputi *path coefficient*.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H1** = *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi islami pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

**H2** = Budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

**H3** = *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

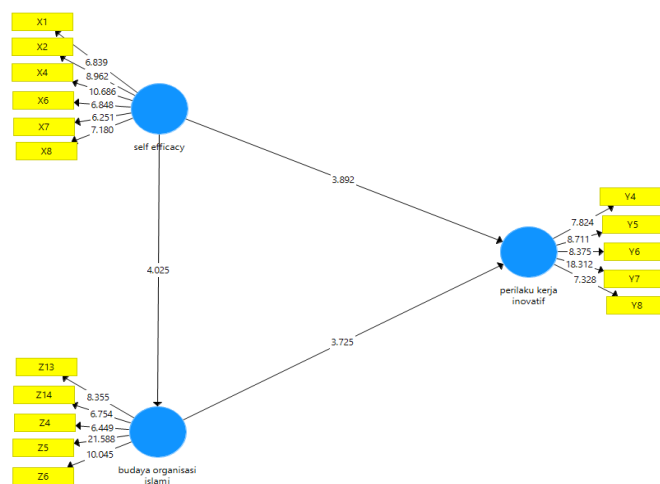
### Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan *SmartPLS 3.27*.

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*).

Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 1.

**Gambar 1**  
**Tampilan Output Model Pengukuran**



### *Convergent validity*

Berdasarkan hasil dari pengujian model pengukuran, dengan demikian hasilnya telah memenuhi *convergen validity*, karena semua faktor loading diatas 0,5 dan signifikan. Pada tabel 1 dapat dilihat nilai AVE untuk masing-masing variabel konstruk *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan budaya organisasi islami menunjukkan bahwa nilai AVE >0.5, sehingga dilakukan cara lain yaitu menguji

*discriminant validity*, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk.

**Tabel 1**

**Average Variance Extracted (AVE)**

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0,502
Budaya Organisasi Islami	0,541
Perilaku Kerja Inovatif	0,537

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

***Discriminant validity***

**Tabel 2**

***Discriminant validity***

	Perilaku Kerja Inovatif	Budaya Organisasi Islami	<i>Self Efficacy</i>
Perilaku Kerja Inovatif	0,733		
Budaya Organisasi Islami	0,519	0,735	
<i>Self Efficacy</i>	0,546	0,441	0,708

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE yaitu 0,733, 0,735, 0,708 0,735 lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity*.

### Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji instrument. Uji reliabilitas pada PLS menggunakan dua metode, yakni *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* > 0,7. Hasil dari pengujian reliabilitas telah peneliti sajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	0,785	0,853	Reliabel
<b>Budaya Organisasi Islami</b>	0,787	0,854	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,800	0,858	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

### HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

#### Pengujian Model Struktural (Inner Model)

**Tabel 4**  
**Nilai R Square (R<sup>2</sup>)**

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	0,394	0,377
<b>Budaya Organisasi Islami</b>	0,195	0,183

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R2 untuk perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 0,394 yang berarti bahwa *variance* dari perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh variabel independen, yakni *self efficacy* sebesar 39,4%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 60.5%. Dan nilai R2 untuk budaya organisasi islami yaitu sebesar 0,195 yang berarti bahwa *variance* dari budaya organisasi islami dijelaskan oleh variabel *self efficacy* sebesar 19,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 80.5% Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

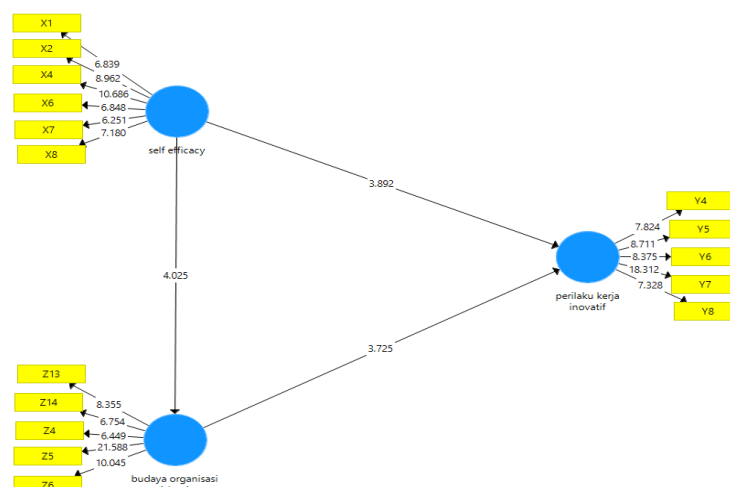
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<b>Self Efficacy → budaya organisasi islami</b>	0,441	4,117	0,000***
<b>Budaya organisasi islami → Perilaku kerja inovatif</b>	0,346	3,779	0,000***
<b>Self Efficacy → Perilaku kerja inovatif</b>	0,393	4,092	0,000***

\* $\leq 0,10$ ; \*\* $P \leq 0,005$ ; \*\*\* $P \leq 0,001$

**Gambar 2**

**Tampilan output inner model**





Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 dengan nilai Beta Koefisien dan nilai *t-statistic* yang disajikan diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *self efficacy* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi islami dengan nilai koefisien beta sebesar 0,441, *t-statistik* 4,117 atau  $>1.96$  atau pada tingkat 5% dan *P-Value* atau  $<0,001$ . Artinya hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,346 yang berarti berpengaruh positif, dengan nilai *t-statistik* sebesar 3,779 dan nilai *P-values* sebesar 0,000 atau  $<0,001$ . Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *bootstrapping* ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,393 yang artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, kemudian uji ini didukung dengan nilai *t-statistik*  $>1.96$  yaitu sebesar 4,092 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau  $<0,001$ , yang artinya hipotesis ketiga diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh *self efficacy* terhadap budaya organisasi islami.**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi islami. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kwan dan Eddy (2013)

menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada penelitian ini, berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan bahwa karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* yang positif terhadap budaya organisasi islami. Hubungan yang positif ini signifikan ini berarti apabila *self efficacy* yang dimiliki karyawan tinggi maka individu karyawan mampu memberikan dampak positif dengan turut terlibat didalamnya yaitu melalui budaya organisasi islami didalam BMT.

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada penelitian ini, berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan bahwa karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi islami terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan membuat karyawan untuk berfikir dan berbuat secara inovatif. Keterkaitan budaya organisasi merupakan determinan utama bagi perilaku kerja inovatif, juga menekankan pada aspek lingkungan pada organisasi yang berorientasi pada pengembangan sebagai faktor penting perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dengan penerapan budaya organisasi islami ini dapat membangkitkan gairah kerja yang dimiliki.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Bondan Ndaru (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

### **Pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif.**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan tidak diterimanya pada hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta menunjukkan hasil yang signifikan yaitu adanya pengaruh *self efficacy* yang dimiliki karyawan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya keyakinan diri yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat menjadi pengaruh meningkatnya perilaku kerja inovatif. Sehingga adanya penggunaan ide-ide baru yang diciptakan oleh karyawan di dalam pekerjaan akan membawa manfaat pula untuk menunjang pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa Nyoman dan Komang Ardan (2016) telah ditemukan bahwa pada penelitian ini *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *self efficacy* positif terhadap budaya organisasi islami karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Pada penelitian ini hanya mengambil satu variabel dependen yaitu *self efficacy*, namun penelitian akan lebih menarik jika menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional karena mengingat peran kepemimpinan yang dominan di tempat kerja, menjadi salah satu faktor kunci yang berdampak besar pada inovasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aditya, Dewa Nyoman Reza dan Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Bali: E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.3

- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Ghozali, Imam dan Latan. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, Kwan Jessica, Eddy Madioono Sutanto. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Self Efficacy Tempramen PT. Nutrifood Surabaya*. Surabaya: Jurnal AGORA Vol. 1 No. 1
- Hair, J.F.Black, W.C, Babin, BJ, & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis, (Seventh Edition)*. Upper Sadle River, New Jersey, Person Prentice Hall.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Ismail, Iriani . 2016. *Peran Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Indonesia*. Madura: Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 4 No. 1
- Kusumawati, Diah Ayu. 2015. *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang: CBAM jurnal Vol. 2 No. 1
- Parashakti, Dhyan, M. Rizki, b Saragih. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia)*. Jakarta: Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2
- Riansyah, Rifky dan D.A.W Sya'roni. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten*. Tangerang: JIMMUNIKOM Vol. 2 No. 1

Prayudhayanti, Bondan Ndaru. 2014. *Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi*. Semarang: EKOBIS Vol.15 No.2

Wardhani, Dian Kusuma dan Yupiter Gulo. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Jakarta: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 19 No. 1a.

Yulan, Innocentius Bernarto. 2017. *Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Tangerang: DeReMa Jurnal SManajemen Vol. 12 No. 1