

Analisis potensi *effort* dan Inisiatif dan pengaruhnya terhadap *Job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto

Budiyono Santosa, S.E, M.E.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
p.indrawati@rijan.ac.id

Hanifah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
hanifah@rijan.ac.id

Abstract

Organizations need to encourage their employees to have high job performance in the hope of getting a lot of benefits for the organization, but not making employees feel disadvantaged. This condition is strongly influenced by the role of a leader in the organization, initiatives and employee development. The aims of this study are: 1) To determine and analyze the effect of effort on Moral of job. 2) To find out and analyze the effect of initiative on Moral of job. 3) To find out and analyze effort on job performance. 4) To find out and analyze the effect of initiative on job performance. 5) To find out and analyze the effect of Moral of job on job performance. 6) To find out and analyze effort on job performance with the mediating variable Moral of job. 7) To find out and analyze the effect of initiative on job performance with the mediating variable Moral of job. Based on considerations of time, effort, and funds, as well as the scope of the problem and the large number of subjects in a population of 336 people, this study uses the Slovin formula with a significance (p) (0.1) so that a sample of 79 people is determined. Where all members of the population are sampled, the data analysis tool uses the SmartPLS software version 3.3.7. From the results of the study, it can be concluded as follows: 1) effort has a significant effect on Moral of job 2) Initiative has no effect on Moral of job 3) Effort has no effect on Job performance 4) Initiative has a significant effect on Job performance 5) Moral of job has no effect on Job performance 6) effort has an indirect effect on Job performance through Moral of job 7) Initiative has an indirect effect on Job performance through Moral of job.

Keywords: *effort, Initiative, Moral of job, job performance*

A. Latar Belakang

Tantangan MSDM di era global yang utama adalah terkait dengan lingkungan dalam perusahaan dan di luar perusahaan (Riniwati & Hakim, 2016:23). Lingkungan tersebut meliputi perubahan yang muncul dengan cepat dan meliputi masalah yang sangat luas (Nurhalimah, 2019:76). Ketersediaan untuk mengarahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Darmadi, 2018:129). Oleh karena itu Elemen kunci dalam definisi kami adalah intensitas usaha, ketekunan, arah menuju tujuan dan kebutuhan organisasi (Chelladurai, 2006:100). Organisasi yang telah mempelajari hasil program kehidupan kerja mereka telah menemukan bahwa mereka mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas, yang masuk akal. Orang-orang yang merasa memiliki kendali lebih besar atas bagaimana mereka mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka. Lebih dari separuh perusahaan yang disurvei oleh Work & Family Connection menemukan bahwa program kehidupan kerja meningkatkan produktivitas. Banyak perusahaan lain telah melaporkan peningkatan produktivitas setelah memulai upaya kehidupan

kerja. Scott Paper Co., misalnya, mengatakan program kehidupan kerjanya meningkatkan produksi sebesar 35 persen (WorldatWork, 2007:524). Dan pengembangan SDM selain Pendidikan adalah *effort*. *effort* diselenggarakan dan/atau dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Berbagai *effort* telah diselenggarakan mulai dari *effort* bagi staf/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan *effort* bagi para pimpinan untuk peningkatan kemampuan dalam manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, kemajuan perusahaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Bahkan makin berkembang pula *effort* yang dilaksanakan untuk melatih para calon pelatih sebagai pelaksana program *effort* (*trainings for trainers*) (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, 2007:463-464).

Usaha (*Effort*) merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaannya (Ratnasari & Hartati, 2019). *Effort*, merupakan banyaknya energi yang dikeluarkan oleh individu dalam situasi tertentu. *Ability*, merupakan karakteristik kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu seperti kecerdasan umum (inteligensi), kecerdasan khusus, yaitu bakat-bakat tertentu dalam hal misalnya verbal, hitungan, daya abstraksi, mekanika, berpikir spasial, dan kecepatan atau ketelitian dalam bidang administrasi dan beberapa sifat yang dimiliki individu yang cenderung stabil. Role Perception, merupakan kesesuaian antara usaha (*effort*) dan kemampuan (*Ability*) yang dilakukan oleh seorang individu yang berbentuk suatu tingkah laku tertentu (prestasi kerja) dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikaitkan dengan hasil penilaian kinerja (*performance appraisals*) dari atasannya secara langsung. Model Porter - Lawler adalah teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa mendatang, dan juga menekankan antisipasi tanggapan-tanggapan atau hasil-hasil. Para manajer tergantung terutama pada pengharapan di masa yang akan mendatang, dan bukan pengalaman biasa yang lalu. Atas dasar probabilitas usaha pengharapan yang dirasakan usaha dijalankan, prestasi dicapai, penghargaan diterima, kepuasan terjadi dan ini mengarahkan ke usaha di masa yang akan datang (Darmadi, 2018:190). Usaha (*Effort*), merupakan dimensi usaha menjabarkan bahwa seberapa besar usaha yang dilakukan oleh sebagai pekerja (Simanjuntak, 2010).

Berbicara tentang pelayanan selalu berkaitan dengan dua sisi, yaitu yang memberi pelayanan (*provider*) dan yang menerima pelayanan (masyarakat). Pelayanan (*service*) oleh banyak ahli tentang kualitas pelayanan didefinisikan sebagai suatu perbuatan (*deed*), suatu kinerja (*performance*) atau suatu usaha (*effort*) (Warella, 1997:18). Adapun konsep kualitas pelayanan (*service quality*) berdasarkan persepsi konsumen seperti dike- mukakan oleh Zaitamhl, Parasuraman & Berry, sebagai tingkat kesenjangan antara harapan-harapan atau keinginan-keinginan konsumen dengan kenyataan yang mereka alami (Zaitamhl, Parasuraman dan Berry, 1990:19). Gaster (1995: 64) memetakan inisiatif kualitas untuk memberikan pelayanan. Ia menyatakan inisiatif untuk kualitas pelayanan adalah aktivitas-aktivitas yang didesain untuk meningkatkan pelayanan dalam beberapa cara, secara eksplisit ke dalam kualitas yang utama atau tidak, datang dari berbagai kondisi dan bentuk, kadang-kadang meliputi sebuah strategi (*strategy*), kadang sebagai hasil (*result*) individual atau antusias dan nilai dari organisasi/kantor (Semil, 2018:47).

Inisiatif dalam mengembangkan human resources (SDM) pada umumnya berusaha untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab teknis maupun profesional mereka. Inisiatif-inisiatif semacam ini mencari cara untuk mengatasi keterbatasan pendidikan dan *skill* yang ditentukan oleh kondisi ekonomi dan sosial dari kondisi keterbelakangan (*under development*) dan untuk memperbaiki batasan yang ditentukan oleh sifat

employment/ketenagakerjaan sektor publik. Training dan perubahan skala remunerasi serta kondisi tempat kerja, misalnya, ditujukan untuk tujuan dasar dalam mempersiapkan, menarik dan mempertahankan profesional yang berdedikasi, mampu dan berorientasi-performa di dalam aktifitas sektor publik. Selama bertahun-tahun, banyak investasi yang dilakukan dalam pengembangan SDM telah dilakukan melalui investasi dalam on-the-job training dan tugas belajar untuk mendapatkan gelar domestik maupun internasional maupun training tanpa gelar. Kebanyakan aktivitas merupakan komponen yang paling penting dari program dalam rangka memperkuat kapasitas organisasi untuk menjalankan tugas-tugas spesifik. Secara umum, dapatlah dikatakan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, dorongan atau motivasi dalam mencapai tujuan bersama juga merupakan hal yang harus ada (Haryono, Zauhar, Supriyono, & Press, 2012:53). Inisiatif yang dilaksanakan secara positif akan mendorong *Moral of job* karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Problem *Moral of job* terjadi karena pekerja tidak bekerja secara maksimal, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi riilnya (Mursi, 1997:89). Hal ini menimbulkan pertanyaan, metode apa yang paling tepat untuk membantu pekerja meningkatkan tingkat produktivitas sesuai dengan kemampuan? *Moral of job* menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan: "Mengapa kita bekerja? (Mursi, 1997:89)

Manusia berkualitas yang diperlukan oleh bangsa Indonesia terbentuk manakala rumah, komunitas spiritual, dan sekolah dapat membentuk seseorang itu dari sejak awal sehingga seseorang itu dewasa. Tempat di mana anak dididik menjadi hal penting membentuk keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang menjadi jati dirinya sebagai manusia yang utuh. Variabel penting dalam SDM adalah kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik demografinya (penduduk). Variabel tersebut oleh Gomes (2003: 26) dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan, dan peluang-peluang yang tersedia. Sifat SDM selalu berkembang (dinamis) baik jumlah maupun mutunya, maka untuk memperoleh keseimbangan antara SDM yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi pada tahap tertentu diperlukan manajemen SDM yang tepat pada tingkat nasional dan daerah. Suatu proses manajemen SDM (*human capital*) dalam meningkatkan kapasitas sering kali dipahami sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuannya. Sumaatmadja (1998:7) mengungkapkan bahwa dalam diri manusia selaku makhluk, melekat fenomena alam dan juga fenomena budaya, pertanggungjawaban perilaku dirinya tidak hanya tertuju pada individu dirinya sendiri, tetapi juga pada masyarakatnya, hal inilah yang menjadi keunikan manusia dan membedakan jati dirinya masing-masing. Dalam upaya memperoleh SDM yang berkualitas, maka kebijakan investasi membangun SDM yang dibutuhkan menjadi penting dan mutlak untuk meningkatkan kualitas pembangunan dan juga kualitas kesejahteraan. Oleh karena itu, manusia yang dibutuhkan adalah yang mampu merespons dinamika yang mempersatukan diri dengan sesamanya, mengembangkan budaya, dan berinteraksi dengan alam lingkungannya (Sagala, 2016:33).

Karakteristik utama dari keberlanjutan adalah gagasan tentang regenerasi. Untuk regenerasi sumber daya energi manusia, pemulihan atau pemulihan dianggap penting. Mempertahankan tingkat pengeluaran usaha yang tinggi di tempat kerja membutuhkan waktu pemulihan di luar pekerjaan dan pelepasan psikologis yang teratur dari pekerjaan untuk "membatalkan" reaksi ketegangan setelah seharian bekerja keras. Pemulihan penuh berarti bahwa karyawan (sekali lagi) memiliki jumlah maksimum energi yang tersedia untuk hari berikutnya. yang memungkinkan karyawan

menunjukkan kinerja tinggi dalam jangka waktu yang lebih lama. Misalnya, studi buku harian baru-baru ini oleh Binnewies et al. (2009) menemukan bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada hari-hari ketika mereka telah pulih dengan baik. di pagi hari daripada pada hari-hari ketika mereka pulih dengan buruk. Tetapi jika pemulihan karyawan penuh adalah semua yang ada untuk mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi yang energik. SDM dapat mencukupi melalui penyebaran kegiatan waktu luang kerja dan mengirim karyawan pulang tepat waktu untuk memungkinkan mereka memiliki istirahat yang cukup (Ehnert, Harry, & Zink, 2013:158).

Namun, sejauh pengeluaran energi di tempat kerja salah arah dan dialokasikan untuk hal-hal yang salah, maka kinerja kerja yang tinggi kemungkinan akan terganggu. Karena itu. Beal dkk. (2005) telah menyatakan bahwa, selain tingkat (energi) sumber daya yang tersedia, kinerja adalah 'fungsi bersama dari tingkat sumber daya dan alokasi sumber daya'. Masalah alokasi sumber daya merupakan pusat disiplin HRM. Ini berkaitan dengan pertanyaan apakah sumber daya pada kebijaksanaan karyawan digunakan secara efektif dalam proses kerja dan menambah nilai bagi organisasi. Ini tentang apa yang orang lakukan dengan sumber daya mereka, yaitu bagaimana mereka berperilaku. Dalam literatur sistem kerja kinerja tinggi (HPWSs; Appelbaum et al. 2 (XX)) konstruk perilaku utama yang dianggap sebagai perantara hubungan antara HPWS dan keunggulan kompetitif adalah upaya kerja diskresioner. Upaya diskresi meliputi aspek-aspek perilaku kerja yang disumbangkan karyawan atas kebijaksanaan mereka yang tidak dapat dengan mudah ditempatkan di bawah kendali manajemen formal dan melampaui apa yang dibutuhkan secara minimal (Bailey 1993). Appelbaum dkk. (20XX). hlm. 26) menyatakan bahwa bagi organisasi adalah relevan untuk membuat 'karyawan menerapkan kreativitas dan imajinasi mereka pada pekerjaan mereka dan untuk mengeksplorasi pengetahuan mereka yang intim dan seringkali tidak disadari tentang proses kerja'. Namun, ketegangan mungkin muncul ketika karyawan yang memilih untuk terlibat dalam upaya "ekstra-miie" ini membebani dan membahayakan sumber daya mereka (energi mental dan fisik) ke titik di mana karyawan tidak dapat dengan mudah memulihkan efektivitas tempat kerja mereka (lihat juga bab "Sumber Daya Manusia- Perhatian" dan "Paradoks sebagai Lensa untuk Berteori HRM Berkelanjutan") (Ehnert et al., 2013:158).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau *work outcome* serta istilah-istilah lainnya. Dalam memahami kinerja, banyak istilah yang digunakan oleh para ahli/peneliti, di antaranya Arnold dan Bosshoff (2001) menggunakan istilah *employee job performance* dalam penelitiannya, Chirumbolo dan Areni (2005) juga menggunakan istilah *Job performance*. Selanjutnya penyebutan *job performance* dalam buku ini menggunakan istilah kinerja karyawan. Menurut Walker *job performance* dipengaruhi oleh bagaimana tanggapan seseorang terhadap suatu kondisi yang memengaruhi pekerjaan mereka. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Soeprihanto (1988) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja oleh Thoyib (2005) juga diartikan sebagai apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan, sedangkan menurut pendapat Mathis dan Jackson (2000), pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Juga seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu menghasilkan output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Namun demikian, untuk jenis-jenis

pekerjaan tertentu mungkin lebih tepat menggunakan dimensi yang lainnya untuk kinerja, karena masing-masing pekerjaan mempunyai kriteria pekerjaan yang berbeda-beda. Sedangkan yang disebutkan di sini adalah dimensi (Noermijati, 2013:40). Dari latar belakang tertarik untuk menentukan judul: Analisis potensi *effort* dan Inisiatif dan pengaruhnya terhadap *Job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *effort* terhadap *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inisiatif terhadap *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *effort* terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inisiatif terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Moral of job* terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *effort* terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inisiatif terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif untuk menyusun sebuah konstruksi teoretis (Vrijhoef, 2011:17). Penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y (Nicholas, 2009:17). Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel *effort* (X1), Inisiatif (X2), dan variabel *Job performance* (Z) dan variabel *Moral of job* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh santri pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto sejumlah 38 orang yang dilibatkan dalam unit usaha

Data primer adalah secara langsung diambil dari objek / obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. (Zulfikar, 2014:100). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan (Management Association, 2014:240). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Trinugroho & Lau, 2019:258), misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014:137). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (Anastas, 2000:374). Untuk memperoleh hasil dari kuesioner tersebut secara valid maka peubah - peubah tersebut akan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah peubah - peubah tersebut valid dan reliable.

Analisis Data menggunakan metode analisis data dengan bantuan software *SmartPLS* versi 3.3.7 yang dijalankan dengan media komputer. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang

secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Kwok, Cheung, Jak, Ryu, & Wu, 2019:171). Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas (Wood, Wood, & Zhu, 2006:53), sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) (Kreinovich & Sriboonchitta, 2018:7). Tahapan-tahapan analisis penelitian menggunakan analisis Partial Least Square yang dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya adalah pengujian linieritas, Evaluasi Model Pengukuran, Hasil Evaluasi Reliabilitas, *Loading Faktor*, *Goodness of fit Model*, Pengujian Signifikansi (Pengujian Hipotesis), Konversi diagram Jalur ke dalam Model Struktural (Garson, 2013) dengan metode analisis data Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software *SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*Outer Model*), struktur model (*Inner Model*) dan pengujian hipotesis (Garson, 2013). Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima (Rivera, 2020:324). Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen) maka nilai *T-table* untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah >1,68023. Analisis PLS (Partial Least Square) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.3.7 yang dijalankan dengan media komputer.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *effort* terhadap *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Effort (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Moral of job* (Y) dengan p-Value 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Menurut Porter & Lawler (1967) usaha (*effort*) amat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: pertama, nilai dari ganjaran (value of rewards). Pengertian ini merupakan penjelasan yang diungkapkan oleh Vroom yang menjelaskan tentang nilai (valence)-, dan kedua, ganjaran suatu usaha (instrumentality of *effort*) yang mempunyai arti persepsi dari individu tentang sejauh mana kesempatan yang dimiliki oleh individu dalam usahanya untuk memperoleh suatu ganjaran (instrumentality). Porter & Lawler juga menjelaskan bahwa individu akan melakukan beberapa tahap untuk memprediksi kemungkinan bahwa dirinya akan memperoleh prestasi (performance) yang diharapkannya. Tahap pertama adalah nilai ganjaran (value of rewards). Melalui cara ini individu didorong untuk mencapai ganjaran tertentu (rewards). Selanjutnya jika dikaitkan seberapa jauh usaha (*effort*) yang akan dilakukan oleh individu untuk memperoleh ganjaran tersebut. Hasil perkalian di antara dua hal tersebut akan dijadikan sebagai ukuran berapa nilai usaha yang sudah diperolehnya. Kemudian diteruskan dengan cara melakukan penilaian terhadap kemampuan (*Ability*) dan ketetapan yang dicapai oleh individu atas persepsi peran yang dimainkan (role perceptions). Jika nilai usaha (*effort*) bergerak menunjukkan angka 0 (tidak ada usaha/ *effort*) hingga angka 10 (ada usaha-*effort* yang tinggi), termasuk juga dengan *Ability*. Selain itu, role perceptions dinyatakan dalam 0% (completely accurate), maka hasil perkalian tersebut merupakan prestasi (performance) yang diharapkan oleh individu dalam situasi tertentu (Wijono, 2010:68).

Nilai adalah moral dan dasar perilaku yang kita tetapkan untuk diri kita sendiri, yang kebanyakan mencakup konsep-konsep universal seperti kebenaran, kejujuran, ketidak berpihakan, keadilan, kehormatan dan lain-lain (Sari, 2018). Secara teori ada 4 (empat) jenis komitmen antara Emiten dan penjamin Emisi Efek dalam rangka IPO, yaitu sebagai berikut. 1) Firm commitment/full commitment, penjamin Emisi Efek bertanggung jawab penuh terhadap penjualan Efek. Apabila ada

Efek yang tidak terjual, penjamin Emisi Efek wajib membeli seluruh sisa Efek. Dengan komitmen ini, Emiten lebih punya kepastian dalam menjual Efek-nya. 2) *Best effort* commitment, penjamin Emisi Efek berbuat dan bertindak seoptimal serta sebaik mungkin. Apabila ada sisa Efek yang tidak terjual, penjamin Emisi Efek tidak mempunyai kewajiban untuk membelinya, tetapi melakukan kesanggupan terbaik. 3) *Standby* commitment, penjamin Emisi Efek bertindak seperti *best effort* commitment, tetapi apabila ada Efek yang tidak terjual, penjamin Emisi Efek tersebut dapat membeli dengan harga at discount misalnya, lebih murah sekitar 10-15% dari harga di pasar. 4) *All or none* commitment, semua atau tidak sama sekali. Terjadi apabila Efek tidak terjual 100%, proses IPO dibatalkan atau ditunda. Kondisi ini biasanya berkaitan dengan rencana bisnis Emiten. Apabila dana yang dibutuhkan tidak 100% didapat, perencanaan pengembangan akan terganggu sehingga lebih baik ditunda. Tetapi dalam praktiknya, komitmen seperti ini jarang sekali digunakan. Dalam praktiknya, *full commitment* dan *best effort* commitment merupakan jenis komitmen yang banyak ditemui (Nefi, 2019:80).

Hasil penelitian Nugroho, Sasmita, & Maulida, (2019) menjelaskan Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Komitmen organisasi, moral, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap upaya yang dilakukan oleh manajer dalam mengelola komitmen organisasi, moral dan sikap kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kinerja cukup baik, dengan indikator kuantitas terendah. Dengan peningkatan ketepatan waktu proses sortasi buah, dan upaya prosedural perebusan TBS yang sesuai dengan kapasitas mesin produksi, diharapkan setiap unit mampu berkoordinasi dalam mengatasi tumpukan bahan baku TBS siap olah dan selesaikan. jumlah sesuai dengan target produksi. 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi cukup baik, dengan indikator perasaan senang menyelesaikan tugas terendah. Dengan upaya pimpinan dalam menumbuhkan rasa bahagia bagi karyawan pada rutinitas kerja saat ini, maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan selanjutnya. 3) Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap upaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel semangat kerja cukup baik, dengan indikator tanggung jawab paling rendah. Dengan bertambahnya pengawasan pimpinan dalam mengawasi bawahannya maka akan terhindar dari pelemparan tanggung jawab yang sering terjadi karena pegawai belum memiliki banyak pengalaman karena baru bekerja kurang dari lima tahun. 4) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap upaya manajer untuk memperbaiki manajemen akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan cukup baik, dengan indikator pengambilan keputusan paling rendah. Dengan melibatkan perwakilan dari masing-masing jabatan yang dianggap terlibat dalam kebijakan prosedural setiap pengambilan keputusan, sehingga setiap unit dapat diberi kesempatan untuk mengemukakan gagasan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh inisiatif terhadap *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Inisiatif (X2) tidak berpengaruh terhadap *Moral of job* (Y) dengan p-Value 0,418 ($0,418 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Hasil penelitian Nuryani, (2019) menunjukkan bahwa promosi termasuk dalam kategori baik, serta semangat kerja juga tinggi. Terlihat bahwa koefisien determinasi variabel X sebesar 16,56%, dan sisanya sebesar 83,44% merupakan pengaruh faktor lain. Korelasi Rank Spearman Variabel promosi berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dengan hasil sebesar 0,407 dan memiliki hubungan dan variabel yang signifikan. Hasil penelitian Hendra, (2016) menyatakan bahwa uji F budaya organisasi, kepuasan kerja, dan

semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Huda Pekanbaru. Hasil analisis uji T adalah a) budaya organisasi berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, c) semangat kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dari ketiga variabel bebas tersebut menunjukkan bahwa salah satu dari tiga variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja.

Dawis dan Newstorm (1985) dalam Novana (2002) mendefinisikan partisipasi sebagai keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan membagi tanggung jawab bersama. Lebih lanjut Baiman (1982) menyatakan bahwa bawahan yang berpartisipasi akan terdorong membantu atasannya dengan memberikan informasi yang dimilikinya sehingga anggaran yang disusun lebih akurat. Berbagai penelitian empiris membuktikan bahwa partisipasi anggaran berperan penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Anthony dkk (1992) menemukan bahwa partisipasi dalam proses penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi manajerial. Tingkat partisipasi yang tinggi cenderung mendorong manajer untuk lebih aktif dalam memahami anggaran sehingga manajer memiliki pemahaman yang lebih baik dalam menghadapi kesulitan pada saat pelaksanaan anggaran (Anthony dan Govindarajan, 1995). Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa dengan partisipasi, karyawan akan dilibatkan keberadaannya dan tidak sekedar terlibat dalam tugas yang mereka kerjakan. Hal ini tentunya akan meningkatkan moral dan menimbulkan inisiatif yang besar di seluruh level manajer. Dengan ikut serta berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, para manajer juga akan lebih memahami masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran. Dengan partisipasi akan terjadi mekanisme pertukaran informasi. Informasi ini akan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang akan mereka lakukan, dengan demikian diharapkan kinerja akan meningkat (Indarto & Ayu, 2011).

3. Pengaruh *effort* terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Effort (X1) tidak berpengaruh terhadap *Job performance* (Z) dengan p-Value 0,099 ($0,099 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Senada dengan penelitian ini adalah penelitian Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. yang menyimpulkan diantaranya adalah Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Olga Silvia, T. (2013). Pengaruh *effort* Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *effort* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pihak dinas kesehatan kabupaten dharmasraya kedepannya harus lebih meningkatkan mutu *effort* yang diberikan kepada para pegawai agar *effort* yang mereka ikuti berpengaruh dalam peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Hasil penelitian Sari, (2018) ada pengaruh negatif dan signifikan Job Stress terhadap Sales Performance. Ada pengaruh positif dan signifikan Job Engagement terhadap Sales Performance. Ada pengaruh positif dan signifikan *Effort* terhadap Sales Performance. Ada pengaruh positif dan signifikan Ethica Behaviore terhadap Sales Performance. Sales Performance dipengaruhi job stress,

job engagement, *effort*, dan ethical behaviors sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain.

4. Pengaruh inisiatif terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Inisiatif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Job performance* (Z) dengan p-Value 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Anggraini, F. R. R. (2006). Pengungkapan informasi sosial dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan informasi sosial dalam laporan keuangan tahunan (Studi empiris pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar Bursa Efek Jakarta) yang menyatakan Ketika perusahaan menghadapi biaya kontrak dan biaya inisiatif yang rendah dan visibilitas politis yang tinggi akan cenderung untuk mengungkapkan informasi sosial. Jadi pengungkapan informasi sosial berhubungan positif dengan kinerja sosial, kinerja ekonomi dan visibilitas politis dan berhubungan negatif dengan biaya kontrak dan inisiatif.

Hasil penelitian Maya, (2019) menjelaskan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja; inisiatif kinerja; kompensasi untuk kinerja; pendidikan & pelatihan kinerja. Hasil penelitian Putri, Nurhasanah, & Irfani, (2016) menjelaskan bahwa penerapan penilaian kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung adalah dengan menggunakan metode graphic rating scale dan aspek-aspek yang dinilai dalam metode ini adalah kerja sama, inisiatif, kemampuan berkomunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan kepemimpinan. Dan penerapan penilaian kinerja terhadap Job Performance karyawan Bank Tabungan Negara KCS Bandung berpengaruh positif dengan meningkatnya indeks kinerja karyawan selama periode penelitian dari tahun 2013 – 2015.

5. Pengaruh *Moral of job* terhadap *job performance* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Moral of job (Y) tidak berpengaruh terhadap *Job performance* (Z) dengan p-Value 0,204 ($0,204 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Rinaldi, M. (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Moral of job* Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu dimana menyimpulkan bahwa (1) Disiplin kerja, *Moral of job* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja petugas. (3) *Moral of job* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Gaya kondisi kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Pramana, Sujana, & Agung, (2019) Penelitian ini tergolong dalam pendekatan kausalitas (sebab akibat) yaitu suatu pendekatan yang mampu menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil selanjutnya diuji secara empiris dan melibatkan 81 perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Hasil penelitian ini Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit BaliMed Denpasar.

6. Pengaruh *effort* terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

effort (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Job performance* (Z) melalui *Moral of job* (Y) dengan p-Value 0,012 ($0,012 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh *effort*, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa *effort* adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Dalam penelitian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

7. Pengaruh inisiatif terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *Moral of job* pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Inisiatif (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Job performance* (Z) melalui *Moral of job* (Y) dengan p-Value 0,006 ($0,006 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Coryanata, I. (2016). Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik sebagai Pemoderasi Hubungan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran dan Inisiatif Keuangan Daerah. Yang menyimpulkan bahwa pertama, pengetahuan penganggaran secara statistik signifikan, koefisien positif menunjukkan bahwa pengetahuan penganggaran tinggi sehingga penganggaran tinggi. Kedua, semua variabel moderasi adalah akuntabilitas, partisipasi publik, dan transparansi kebijakan publik memiliki hubungan antara pengetahuan penganggaran dan kontrol penganggaran. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan penelitian sebelumnya.

E. Kesimpulan

1. *effort* berpengaruh signifikan terhadap *Moral of job*
2. Inisiatif tidak berpengaruh terhadap *Moral of job*
3. *effort* tidak berpengaruh terhadap *Job performance*
4. Inisiatif berpengaruh signifikan terhadap *Job performance*
5. *Moral of job* tidak berpengaruh terhadap *Job performance*
6. *effort* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Job performance* melalui *Moral of job*
7. Inisiatif berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Job performance* melalui *Moral of job*

F. Daftar Pustaka

- Anastas, J. W. (2000). *Research Design for Social Work and the Human Services*. Columbia University Press.
- Chelladurai, P. (2006). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Human Kinetics.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi."* Yogyakarta: Deepublish.

- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2013). *SustainAbility and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*. Springer Berlin Heidelberg.
- Garson, G. D. (2013). *Hierarchical Linear Modeling: Guide and Applications*. SAGE Publications.
- Haryono, B. S., Zauhar, S., Supriyono, B., & Press, U. B. (2012). *Capacity Building*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hendra, T. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTs AL-HUDA PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 7(1), 57–79.
- Indarto, S. L., & Ayu, S. D. (2011). Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan melalui kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran, dan Job Relevant Information (JRI). *Seri Kajian Ilmiah*, 14(1), 1–22.
- Kreinovich, V., & Sriboonchitta, S. (2018). *Structural Changes and their Econometric Modeling*. Springer International Publishing.
- Kwok, O. M., Cheung, M. W. L., Jak, S., Ryu, E., & Wu, J. J. Y. (2019). *Recent Advancements in Structural Equation Modeling (SEM): From Both Methodological and Application Perspectives*. Frontiers Media SA.
- Management Association, I. R. (2014). *Marketing and Consumer Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. IGI Global.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Mursi, A. H. (1997). *SDM yang produktif: pendekatan al-Quran dan sains*. Gema Insani.
- Nefi, A. (2019). *Insider Trading: Indikasi, Pembuktian, dan Penegakan Hukum*. Sinar Grafika (Bumi Aksara).
- Nicholas, L. (2009). *Introduction to Psychology*. Juta Academic.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Nugroho, C., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SEMANGAT KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(3).
- Nurhalimah, S. (2019). *Media Sosial Dan Masyarakat Pesisir : Refleksi Pemikiran Mahasiswa Bidikmisi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nuryani, E. (2019). Peranan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Garut Ritel. *KarismaPro: Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Pramana, I. P. A., Sujana, W., & Agung, A. A. P. (2019). HOW DO I HANDLE THE WORK FAMILY CONFLICT? IN EFFORTS TO IMPROVE WORK STRESS, WORK SATISFACTION AND NURSING PERFORMANCE IN BALIMED DENPASAR HOSPITAL. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY, EDUCATION, AND GLOBAL CREATIVE ECONOMIC (IJSEGCE)*, 2(3), 188–194.
- Putri, A. R., Nurhasanah, N., & Irfani, A. (2016). Analisis Penerapan Metode Penilaian Manajemen Kinerja Terhadap Job Performance Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KSC Bandung.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.
- Riniwati, H., & Hakim, A. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rivera, R. (2020). *Principles of Managerial Statistics and Data Science*. Wiley.

FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah

Volume 2 Nomor 1 Desember 2021 ISSN 2746-7864 (Printed) ISSN 2746-7872. (Online) | DOI: <https://doi.org/10.58787/fdzt.v2i1.25>

Sagala, S. (2016). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Sari, Y. P. (2018). Pengaruh Job Stress, Job Enagement, *Effort* Dan Ethical Behaviors Terhadap Sales Performance PT. Macrosentra Niagaboga (Cimory). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 76–81.

Semil, D. N. (2018). *Pelayanan Prima Instansi Pemerintah: Kajian Kritis pada Sistem Pelayanan Publik di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis Beban Kerja Mental dengan Metoda Nasa-Task Load Index. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 78–86.

Sugiyono, D. (2017). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.

Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, F. U. (2007). *ILMU DAN APLIKASI PENDIDIKAN Bagian III: Pendidikan Disiplin Ilmu*. Jakarta: Imperial Bhakti Utama / Grasindo.

Trinugroho, I., & Lau, E. (2019). *Business Innovation and Development in Emerging Economies: Proceedings of the 5th Sebelas Maret International Conference on Business, Economics and Social Sciences (SMICBES 2018), July 17-19, 2018, Bali, Indonesia*. CRC Press.

Vrijhoef, R. (2011). *Supply Chain Integration in the Building Industry: The Emergence of Integrated and Repetitive Strategies in a Fragmented and Project-driven Industry*. Ios Press.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wood, T., Wood, T. M., & Zhu, W. (2006). *Measurement Theory and Practice in Kinesiology*. Human Kinetics.

WorldatWork. (2007). *The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits and Total Rewards: A Comprehensive Guide for HR Professionals*. Wiley.