

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Kabupaten Pati

Menurut kitab Babat Pati, di pulau Jawa pada era ke XIII kurang lebih pada tahun 1292 masehi, terjadi kevakuman kekuasaan. Kerajaan Pajajaran yang mulai runtuh, Kerajaan Singosari sedang surut, namun Kerajaan Majapahit belum berdiri. Di pulau Jawa Tengah di sekitar Gunung Muria sisi timur keluar dua penguasa lokal yang mengangkat dirinya sendiri Adipati serta daerah kekuasaannya di sebut Kadipaten.

Yang pertama yaitu Adipati Yudhapati dengan daerah kekuasaannya bernama Kadipaten Paranggaruda wilayah kekuasaannya yaitu mencakup sungai Juwana ke selatan hingga di pegunungan gamping berbatasan dengan Kadipaten Grobogan. Adipati Yudhopati memiliki putra Raden Jasari. Yang ke-2 yaitu Kadipaten Carangsoko adipatinya bernama Puspa Andungjaya lokasi kekuasaannya mencakup sungai juwana hingga Pantai Utara Jawa Tengah bagian timur serta memiliki putri yang bernama Rara Rayungwulan.

Untuk dapat mengembangkan pembangunan dan memajukan pemerintahan jaman itu di wilayahnya Adipati Raden Tambranegara memindahkan pusat pemerintahan Kadipaten Pesantenan yang semula berada di Desa Kemiri menuju ke arah barat yaitu, di Desa Kaborongan, dan mengganti nama Kadipaten Pesantenan menjadi Kadipaten Pati. Dalam Prasasti Tuhannaru, yang diketemukan di Desa Sidateka, wilayah Kabupaten Majakerta yang tersimpan di musium Trowulan. Pada waktu itu Kyai Ageng Pati, yang bernama Tambranegara menghadap ke Majalengka, yaitu Majapahit.

Pisowanan Agung yang dihadiri oleh Raden Tambranegara ke Majapahit pada tanggal 13 Desember 1323, maka diperkirakan bahwa pindahnya Kadipaten Pesantenan dari Desa Kemiri ke Desa Kaborongan dan

menjadi Kabupaten Pati itu pada bulan Juli dan Agustus 1323 M (Masehi). Ada tiga tanggal yang baik pada bulan Juli dan Agustus 1323 yaitu: 3 Juli, 7 Agustus dan 14 Agustus 1323. Untuk itu maka setiap tanggal 7 Agustus 1323 ditetapkan dan diperingati sebagai ” Hari Jadi Kabupaten Pati”<sup>1</sup>

## 2. Arti Lambang dan Semboyan Daerah Kabupaten Pati

Lambang daerah Kabupaten Pati yang sudah disahkan dalam Peraturan Daerah No.1 Tahun 1971 yaitu Gambar yang berupa “Keris Rambut Pinutung dan Kuluk Kanigara”. Berikut ini arti lambang dan semboyan daerah Kabupaten Pati :<sup>2</sup>

### a. Arti Lambang Daerah Kabupaten Pati

- 1) Bentuk lambang daerah Kabupaten Pati berbentuk perisai, bermakna pertahanan dan perlindungan.
- 2) Sebuah bintang bersudut lima berwarna kuning melambangkan hasrat masyarakat Kabupaten Pati untuk mengamalkan Pancasila,serta taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 3) Rantai bulat dan persegi, melambangkan hasrat rakyat daerah Kabupaten Pati dalam menghayati kehidupansehari-harinya selalu dilandasi atas rasa kemanusiaan yang adil dan beradab.
- 4) Kayu jati melambangkan daerah Kabupaten Pati adalah penghasil kayu jati.
- 5) Pita merah putih melambangkan keberanian dan kesucian masyarakat Pati.
- 6) Kuluk Kanigara dan Rambut Pinuntung adalah Pusaka Pati yang melambangkan kejayaan dan keutuhan daerah Pati.
- 7) Pohon beringin melambangkan hasrat pengayoman dan kepemimpinan pemerintah daerah Kabupaten Pati, terhadap rakyatnya untuk menggalang persaudaraan dan kesatuan.

<sup>1</sup> Metro Pati, *Sejarah Singkat Terbentuknya Kota Pati* diakses dari <http://news.maslarto.web.id/2015/04/sejarah-singkat-terbentuknya-kota-pati.html> pada tanggal 20 September 2019, pukul 11:35 WIB.

<sup>2</sup> Website Resmi Pemerintah Kabupaten Pati, *Arti Lambang* diakses dari <https://www.patikab.go.id/v2/id/arti-lambang-1/> pada tanggal 18 September 2019, pukul 21:10 WIB.

- 8) Gunung, laut, dan tanah daratan melambangkan kekayaan alam daerah Kabupaten Pati.
  - 9) Rumah Pencu melambangkan ciri khas rakyat daerah Kabupaten Pati dalam usaha mencapai usaha cita-cita yang tinggi dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga.
  - 10) Jumlah 21 buah genting *krepus* hias, melambangkan daerah Kabupaten Pati terdiri dari 21 kecamatan.
  - 11) Kapuk randu menunjukkan daerah Kabupaten Pati adalah daerah penghasil kapuk randu.
  - 12) Seuntai padi dan serangkai buah kapas, melambangkan kemakmuran sandang pangan (keadilan sosial).
  - 13) Seuntai padi berisi 17 butir, melambangkan tanggal proklamasi kemerdekaan RI.
  - 14) Bambu runcing melambangkan perjuangan rakyat Kabupaten Pati pada waktu merebut dan mempertahankan kemerdekaan RI.
  - 15) Bambu runcing beruas 8 melambangkan bulan proklamasi kemerdekaan RI.
  - 16) Bambu runci beruas 4 dan serangkai buah kapas berisi 5 buah melambangkan tahun proklamasi kemerdekaan RI.
  - 17) Kepala banteng mengandung makna pemerintahan daerah Kabupaten Pati dalam melaksanakan kewajiban selalu menjunjung tinggi azas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
  - 18) Tanda pengenal pati menunjukkan daerah Kabupaten Pati.
  - 19) Hiasan ukiran di kanan kiri tanda pengenal Pati, melambangkan daya cipta dengan nilai-nilai budaya dan budi pekerti yang tinggi dari masyarakat Pati.
- b. Semboyan Daerah Kabupaten Pati  
 Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Pati  
 Nomor : 3 Tahun 1993 tentang Semboyan Daerah

Kabupaten Daerah Tingkat II Pati. Semboyan “Bumi Mina Tani” yang merupakan kependekan dari :

- 1) B : Berdaya
- 2) U : Upaya
- 3) M : Menuju
- 4) I : Identitas Pati
- 5) M : Makmur
- 6) I: Ideal
- 7) N : Normatif
- 8) A : Adil
- 9) T : Tertib
- 10) A : Aman
- 11) N : Nyaman
- 12) I : Indah

Semboyan Pati “Bumi Mina Tani” mempunyai maksud sebagai berikut :

- 1) Berdaya, adalah berkemampuan untuk mewujudkan cita-cita.
- 2) Upaya, merupakan usaha masyarakat dalam mencapai cita-cita yang diharapkan.
- 3) Menuju, merupakan arah/tujuan yang ingin dicapai sesuai identitas daerah.
- 4) Identitas Pati, merupakan ciri kekhususan yang sebenarnya, sehingga masyarakat dengan segala daya dan upaya ingin menemukan jati dirinya sendiri.
- 5) Makmur, merupakan cita-cita hidup yang diidam-idamkan seluruh bangsa yang sudah ada sejak bangsa itu lahir.
- 6) Ideal, merupakan harapan masyarakat yang diinginkan agar dicapai suatu keadaan yang selalu dapat menyesuaikan dengan perkembangan jaman.
- 7) Normatif, merupakan harapan masyarakat dan pemerintah yang ingin mencapai tata kehidupan senantiasa berpihak pada norma-norma yang berlaku.
- 8) Adil, merupakan cita-cita bangsa yang didambakan sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- 9) Tertib, suatu keadaan yang diharapkan yaitu tertib pemerintah dan tertib masyarakatnya sehingga kedua-duanya harus saling mendukung tanpa ada yang bertentangan.
- 10) Aman, adalah suatu keadaan dimana masyarakat benar-benar merasa aman dan merasa terlindungi dalam hidupnya sehari-hari sebagai warga masyarakat.
- 11) Nyaman, adalah suatu keadaan dimana masyarakat merasa enak, sejuk, sehat, dan segar sehingga memungkinkan masyarakat betah tinggal di lingkungannya.
- 12) Indah, juga sebagai cita-cita pendukung yaitu kondisi estetika dambaan masyarakat.

### 3. Visi dan Misi Kabupaten Pati

Berikut ini adalah visi dan misi Kabupaten Pati adalah sebagai berikut :<sup>3</sup>

#### a. Visi

“Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik (kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik)”.

#### b. Misi

- 1) Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan.
- 3) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan.
- 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik.
- 5) Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja.

---

<sup>3</sup> Website Resmi Pemerintah Kabupaten Pati, *Visi Misi*, diakses dari <https://www.patikab.go.id/v2/id/visi-misi-skipd/> pada tanggal 19 September 2019, pukul 13:21 WIB.

- 6) Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri.
- 7) Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah.
- 8) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

#### 4. Keadaan Geografis Wilayah Kabupaten Pati

Secara astronomis Kabupaten Pati terletak antara  $6^{\circ}25'$  -  $7^{\circ}00'$  lintang selatan dan antara  $100^{\circ}50'$  -  $111^{\circ}15'$  bujur timur. Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Pati memiliki batas-batas sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Kabupaten Jepara dan Laut Jawa
- b. Sebelah selatan : Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Blora
- c. Sebelah barat : Kabupaten Kudus dan Kabupaten Jepara
- d. Sebelah timur : Kabupaten Rembang dan Laut Jawa

Berdasarkan hasil Evaluasi Penggunaan Tanah (EPT) tahun 2002, luas wilayah Kabupaten Pati adalah 150.368 hektar yang terdiri dari 59.299 hektar lahan sawah, 60.314 hektar lahan bukan sawah dan 30.755 hektar lahan bukan pertanian.<sup>4</sup>

Wilayah Kabupaten Pati terletak pada ketinggian antara 0-1000 m di atas permukaan air laut rata-rata dan terbagi atas relief daratan, yaitu :<sup>5</sup>

- a. Lereng Gunung Muria yang membentang sebelah barat bagian utara Laut Jawa dan meliputi wilayah Kecamatan Gembong, Kecamatan Tlogowungu, Kecamatan Gunungwungkal, dan Kecamatan Cluwak.

---

<sup>4</sup> BPS Kabupaten Pati, *Kabupaten Pati dalam Angka 2018*, (Pati : Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati, 2018), 4.

<sup>5</sup> Website Resmi Pemerintah Kabupaten Pati, *Kondisi Geografis*, diakses dari <https://www.patikab.go.id/v2/id/kondisi-geografis/> pada tanggal 18 September 2019, pukul 20:48 WIB.

- b. Dataran rendah membujur di tengah sampai utara Laut Jawa, meliputi sebagian Kecamatan Dukuhseti, Tayu, Margoyoso, Wedarijaksa, Juwana, Winong, Gabus, Kayen bagian utara, Sukolilo bagian utara dan Tambakromo bagian utara.
- c. Pegunungan kapur yang membujur di sebelah selatan meliputi sebagian kecil wilayah Sukolilo, Kayen, Tambakromo, Winong dan Pucakwangi.

Dengan melihat peta topografi wilayah Kabupaten Pati, wilayah dengan ketinggian 0-100 m dpl merupakan wilayah yang terbesar yaitu meliputi wilayah seluas 100.769 Ha atau dapat dikatakan bahwa topografi wilayah Kabupaten Pati sebagian besar merupakan dataran rendah sehingga wilayah ini potensial untuk menjasi lahan pertanian.

**Tabel 4.1. Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Pati (Ha)**

Kecamatan		Luas Wilayah	Lahan Pertanian		Lahan Bukan Pertanian
			Lahan Sawah	Lahan Pertanian	
010	Sukolilo	15874	7253	4825	3796
020	Kayen	9603	4937	2365	2301
030	Tambakromo	7247	2947	2979	1321
040	Winong	9994	4221	3720	2053
050	Pucakwangi	12283	5023	6345	915
060	Jaken	6852	3595	2355	902
070	Batangan	5066	2088	2121	857
080	Juwana	5593	1536	2956	1101
090	Jakenan	5304	3963	268	1073
100	Pati	4249	2558	270	1421
110	Gabus	5551	4075	108	1368

120	Margorejo	6181	2750	2300	1131
130	Gembong	6730	823	4675	1232
140	Tlogowungu	9446	1829	6114	1503
150	Wedarijaksa	4085	2178	874	1033
160	Trangkil	4284	1040	2246	998
170	Margoyoso	5997	1265	3055	1677
180	Gunungwungkal	6180	1627	2983	1570
190	Cluwak	6931	1344	3830	1757
200	Tayu	4759	2184	1309	1266
210	Dukuhseti	8159	2063	4616	1480
Total		153368	59299	60314	30755

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

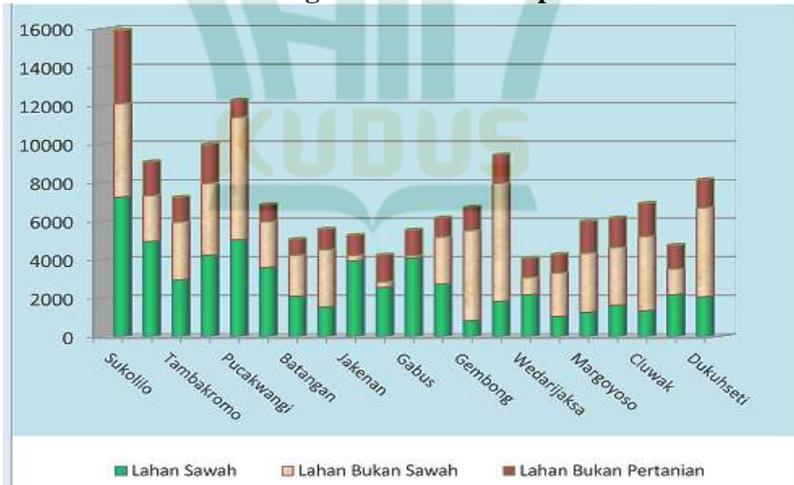
**Tabel 4.2. Rata-rata Ketinggian dalam Wilayah Kabupaten Pati**

Kecamatan		Tinggi Tempat		
		Tertinggi	Terendah	Rata-rata
010	Sukolilo	262	5	85,69
020	Kayen	245	5	67,71
030	Tambakromo	375	13	79,22
040	Winong	320	6	33,73
050	Pucakwangi	223	15	51,15
060	Jaken	53	15	30,05
070	Batangan	18	2	9,00
080	Juwana	9	2	4,86
090	Jakenan	26	4	12,83

100	Pati	21	4	11,83
110	Gabus	8	2	3,92
120	Margorejo	123	5	34,39
130	Gembong	298	107	219,36
140	Tlogowungu	624	38	172,87
150	Wedarijaksa	18	2	10,50
160	Trangkil	90	2	19,06
170	Margoyoso	113	2	21,59
180	Gunungwungkal	600	49	214,67
190	Cluwak	467	6	205,00
200	Tayu	61	1	12,90
210	Dukuhseti	72	2	12,67

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Gambar 4.1. Grafik Luas Wilayah Menurut Kecamatan dan Fungsi Lahan di Kabupaten Pati**



Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

Tabel 4.3. Jarak Antar Ibukota Kecamatan dalam Wilayah Kabupaten Pati

Sukohilo	-	10	15	23	39	42	49	39	33	27	19	31	41	33	36	38	45	60	66	54	62
Kayen	10	-	6	13	29	32	39	29	23	17	9	21	31	23	26	28	35	50	56	44	52
Tambakromo	15	6	-	8	24	27	34	24	18	14	4	18	28	20	23	24	32	47	53	41	49
Winong	23	13	8	-	16	9	36	9	10	14	4	18	28	20	23	25	32	47	53	41	49
Pucakwangi	39	29	24	16	-	18	28	18	9	30	23	34	44	36	39	41	48	63	69	57	65
Jaken	42	32	27	9	18	-	8	18	9	30	23	34	44	36	39	41	48	63	69	57	65
Batangan	49	39	34	36	28	8	-	10	17	22	32	26	36	28	31	33	40	55	61	49	57
Juwana	39	29	24	9	18	18	10	-	9	12	22	16	26	18	21	23	30	45	51	39	47
Jakenan	33	23	18	10	9	9	17	9	-	21	14	25	35	27	30	32	39	54	60	48	56
Pati	27	17	14	14	30	30	22	12	21	-	10	4	14	6	9	11	18	33	39	27	36
Gabus	19	9	4	4	23	23	32	22	14	10	-	14	24	16	19	21	28	43	49	37	45
Margorejo	31	21	18	18	34	34	26	16	25	4	14	-	18	10	13	15	22	37	43	31	39
Gembong	41	31	28	28	44	44	36	26	35	14	24	18	-	16	23	25	32	47	53	41	49
Tlogowungu	33	23	20	20	36	36	28	18	27	6	16	10	16	-	15	17	24	39	45	33	41
Wedanjaksa	36	26	23	23	39	39	31	21	30	9	19	13	23	15	-	2	9	24	30	18	26
Trangkil	38	28	24	25	41	41	33	23	32	11	21	15	25	17	2	-	7	13	19	16	15
Margoyoso	45	35	32	32	48	48	40	30	39	18	28	22	32	24	9	7	-	15	21	9	17
Gunungvungkal	60	50	47	47	63	63	55	45	54	33	43	37	47	39	24	13	15	-	18	6	14

Chiwak	66	56	53	53	69	60	61	51	60	39	49	43	53	45	30	19	21	18	-	12	20
Tayu	54	44	41	41	57	57	49	39	48	27	37	31	41	33	18	16	9	6	12	-	8
Dukuhseti	62	52	49	49	65	65	57	47	56	36	45	39	49	41	26	15	17	14	20	8	-
<b>Kecamatan</b>																					
Sukohilo																					
Kayen																					
Tambakromo																					
Winong																					
Pucakwangi																					
Jaken																					
Balangan																					
Juwana																					
Jakenan																					
Pati																					
Gabus																					
Margorejo																					
Gembong																					
Tlogowungu																					
Wedarijaksa																					
Trangkil																					
Margoyoso																					
Gunungwangkal																					
Chiwak																					
Tayu																					
Dukuhseti																					

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

## 5. Pemerintahan Wilayah Kabupaten Pati

Secara administrasi, sejak tahun 2006 Kabupaten Pati terdiri dari 21 kecamatan, 401 desa dan 5 kelurahan.<sup>6</sup> Berikut ini adalah pembagian wilayah administrasi menurut Kecamatan di Kabupaten Pati :

**Tabel 4.4. Pembagian Wilayah Administrasi Menurut Kecamatan di Kabupaten Pati**

Kecamatan		Jumlah Desa / Kelurahan	Jumlah Rukun Warga (RW)	Jumlah Rukun Tetangga (RT)
010	Sukolilo	16	86	480
020	Kayen	17	70	140
030	Tambakromo	18	62	340
040	Winong	30	82	471
050	Pucakwangi	20	68	332
060	Jaken	21	83	311
070	Batangan	18	53	274
080	Juwana	29	87	357
090	Jakenan	23	58	341
100	Pati	29	100	570
110	Gabus	24	74	386
120	Margorejo	18	63	318
130	Gembong	11	85	276
140	Tlogowungu	15	71	321
150	Wedarijaksa	18	58	339
160	Trangkil	16	60	374

<sup>6</sup> BPS Kabupaten Pati, *Kabupaten Pati dalam Angka 2018*, 25.

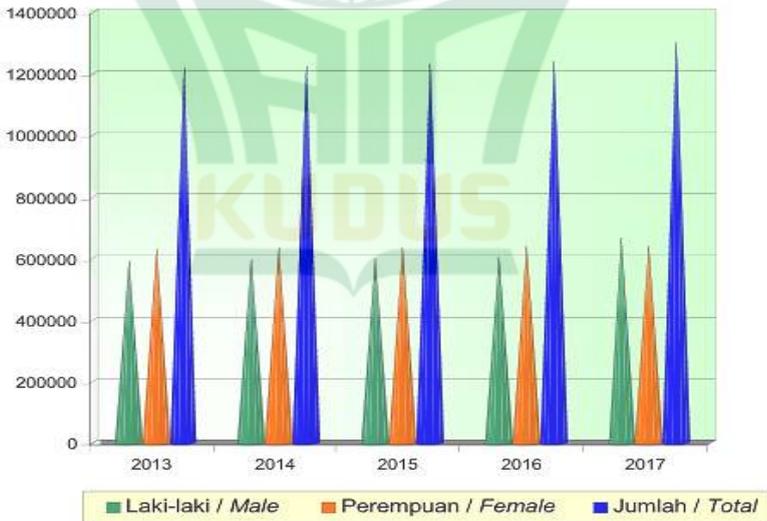
170	Margoyoso	22	80	333
180	Gunungwungkal	15	45	241
190	Cluwak	13	77	308
200	Tayu	21	75	395
210	Dukuhseti	12	46	345
Total		406	1483	7252

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**6. Penduduk dan Ketenagakerjaan Wilayah Kabupaten Pati**

Sumber utama data kependudukan adalah Sensus Penduduk yang dilaksanakan setiap sepuluh tahun sekali. Sensus penduduk telah dilaksanakan sebanyak enam kali sejak Indonesia merdeka yaitu tahun 1961, 1971, 1980, 1990, 2000 dan 2010. Sumber utama data ketenagakerjaan adalah Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).<sup>7</sup>

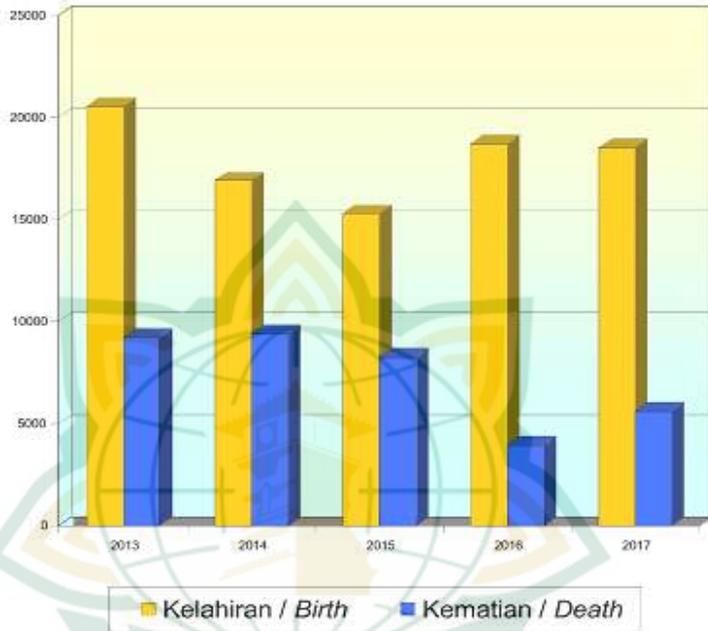
**Gambar 4.2. Grafik Jumlah Penduduk Kabupaten Pati**



Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

<sup>7</sup> BPS Kabupaten Pati, *Kabupaten Pati dalam Angka 2018*, 51.

**Gambar 4.3. Grafik Angka Kelahiran dan Kematian Penduduk Kabupaten Pati**



Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.5. Penduduk Usia Produktif dan Tidak Produktif Menurut Kecamatan di Kabupaten Pati**

Kecamatan		Usia Tidak Produktif			Usia Produktif (15-64 Tahun)	Jumlah Penduduk
		0-14 Tahun	65 + Tahun	Jumlah		
010	Sukolilo	21245	6872	28117	62807	90924
020	Kayen	17637	5882	23519	49692	73211
030	Tambakromo	10916	4757	15673	34142	49815
040	Winong	12116	6179	18295	31795	50090
050	Pucakwangi	8794	4500	13294	28619	41913
060	Jaken	8260	4385	12645	30164	42809

070	Batangan	8983	4054	13037	30144	43181
080	Juwana	22397	7754	30151	66275	96426
090	Jakenan	8881	4695	13576	27292	40868
100	Pati	23005	8570	31575	76015	107590
110	Gabus	12076	5232	17308	35358	52666
120	Margorejo	13715	5077	18792	43548	62340
130	Gembong	9742	4145	13887	30828	44715
140	Tlogowungu	10988	4774	15762	35198	50960
150	Wedarijaksa	13397	5361	18758	41874	60632
160	Trangkil	13712	4953	18665	43206	61871
170	Margoyoso	16857	5944	22801	50781	73582
180	Gunungwungkal	7550	3766	11316	24835	36151
190	Cluwak	9664	4742	14406	29249	43655
200	Tayu	14708	5805	20513	44964	65477
210	Dukuhseti	13253	5233	18486	39329	57815
Total		277896	112680	390576	856115	1246691

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.6. Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan, Jenis Kelamin dan Rasio Jenis Kelamin di Kabupaten Pati**

	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Rasio Jenis Kelamin
010	Sukolilo	44678	46246	90924	96,61
020	Kayen	35006	38205	73211	91,63
030	Tambakromo	23953	25862	49815	92,62
040	Winong	22056	28034	50090	78,68

050	Pucakwangi	19695	22218	41913	88,64
060	Jaken	20585	22224	42809	92,63
070	Batangan	21218	21963	43181	96,61
080	Juwana	47628	48798	96426	97,60
090	Jakenan	18972	21896	40868	86,65
100	Pati	51735	55855	107590	92,62
110	Gabus	24449	28217	52666	86,65
120	Margorejo	29977	32363	62340	92,63
130	Gembong	22312	22403	44715	99,59
140	Tlogowungu	24909	26051	50960	95,62
150	Wedarijaksa	29636	30996	60632	95,61
160	Trangkil	30242	31629	61871	95,61
170	Margoyoso	36344	37238	73582	97,60
180	Gunungwungkal	18129	18022	36151	100,59
190	Cluwak	21338	22317	43655	95,61
200	Tayu	32342	33135	65477	97,61
210	Dukuhseti	28703	29112	57815	98,60
Total		603907	642784	1246691	93,95

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.7. Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pati**

Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
0-4	45776	43161	88937
5-9	48336	45817	94153

10-14	48383	46423	94806
15-19	50166	49801	99967
20-24	44150	46032	90182
25-29	40682	44781	85463
30-34	41261	45939	87200
35-39	42708	47646	90354
40-44	44363	48576	92939
45-49	44942	48298	93240
50-54	41968	44728	86696
55-59	35201	36705	71906
60-64	27772	30396	58168
65-69	19634	22827	42461
70-74	13559	18190	31749
75+	15006	23464	38470
Total	603907	642784	1246691

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.8. Penduduk Kabupaten Pati Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Pati**

Lapangan Usaha	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pertanian	97188	71125	168313
Industri Pengolahan	50179	41048	91227
Perdagangan	55362	93053	148415
Jasa Kemasyarakatan	62154	47912	110066
Lainnya	98252	7140	105392

Total	363135	260278	623413
-------	--------	--------	--------

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.9. Jumlah Lowongan Pekerjaan Menurut Sektor Lapangan Usaha di Kabupaten Pati**

Lapangan Usaha		Lowongan Yang Belum Dipenuhi		Lowongan Yang Telah Dipenuhi		Lowongan Yang Terdaftar	
		L	P	L	P	L	P
1.	Pertanian Kehutanan dan Perikanan	6	2	0	0	6	2
2.	Pertambangan dan Penggalian	8	8	0	0	8	8
3.	Industri Pengolahan	606	2005	61	22	545	1983
4.	Listrik Gas dan Air	0	0	0	0	0	0
5.	Bangunan	2	5	0	0	2	5
6.	Perdag. Besar dan Eceran serta Rumah Makan dan Hotel	143	281	37	8	106	273
7.	Angkutan Pergudangan dan Komunikasi	62	47	4	2	58	45
8.	Keuangan Asuransi dan Persewaan Bangunan Perusahaan	95	91	7	4	88	87
9.	Jasa Kemasyarakatan	51	214	0	91	51	91
10.	Kegiatan yang belum jelas batasannya	0	0	0	0	0	0
Total		973	2653	109	127	864	2494

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018  
**Tabel 4.10. Jumlah Perusahaan Menurut Klasifikasi  
 Perusahaan dan Sektor**

Sektor		Jumlah Perusahaan	Jumlah Perusahaan		
			Kecil < 25	Sedang 26 - 100	Besar > 100
1.	Pertanian Kehutanan dan Perikanan	6	0	4	2
2.	Pertambangan dan Penggalian	27	6	19	2
3.	Industri Pengolahan	222	79	129	14
4.	Listrik Gas dan Air	2	0	1	1
5.	Bangunan	21	7	13	1
6.	Perdag. Besar dan Eceran serta Rumah Makan dan Hotel	157	51	102	4
7.	Angkutan Pergudangan dan Komunikasi	7	3	4	0
8.	Keuangan Asuransi dan Persewaan Bangunan Perusahaan	85	31	49	5
9.	Jasa Kemasyarakatan	84	46	30	8
10.	Kegiatan yang belum jelas batasannya	0	0	0	0
Total		611	223	351	37

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**Tabel 4.11. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Perusahaan Status Kewarganegaraan dan Jenis Kelamin**

Sektor		Jumlah Tenaga Kerja					
		WNI		WNA		Anak	
		L	P	L	P	L	P
1.	Pertanian Kehutanan dan Perikanan	1011	255	0	0	0	0
2.	Pertambangan dan Penggalian	717	635	0	0	0	0
3.	Industri Pengolahan	7313	8852	4	1	0	0
4.	Listrik Gas dan Air	166	2	0	0	0	0
5.	Bangunan	420	49	0	0	0	0
6.	Perdag. Besar dan Eceran serta Rumah Makan dan Hotel	1937	988	0	0	0	0
7.	Angkutan Pergudangan dan Komunikasi	212	3	0	0	0	0
8.	Keuangan Asuransi dan Persewaan Bangunan Perusahaan	2160	665	0	0	0	0
9.	Jasa Kemasyarakatan	1013	699	9	0	0	0
10.	Kegiatan yang belum jelas batasannya	0	0	0	0	0	0
Total		14949	12148	13	1	0	0

Sumber : BPS, Kabupaten Pati dalam Angka 2018

**B. Hasil Penelitian**

Pada hasil penelitian sudah dilakukan pengolahan dan analisis data guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan dalam rumusan masalah menggunakan *software* SPSS 24.

**1. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan muslim generasi milenial yang bekerja di Kabupaten Pati. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 348 karyawan. Jumlah responden tersebut diidentifikasi sehingga didapatkan gambaran umum terkait responden. Selanjutnya, responden dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan alamat berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Pati.

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frequency	Percent
D3	49	14
S1	134	39
S2	18	5
SMA	143	41
SMP	4	1
Total	348	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel di atas menunjukkan data bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan menengah atas (SMA) yakni 41 % atau 143 responden dan pendidikan strata satu (S1) yakni 39 % atau 134 responden.

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13. Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	165	47
Perempuan	183	53
Total	348	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel di atas menunjukkan data bahwa responden sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan dengan presentasi 53% atau 183 responden. Sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sekitar 47% atau 165 responden.

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan alamat karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14. Frekuensi Responden Berdasarkan Alamat**

Alamat	Frequency	Percent
Sukolilo	7	2
Kayen	11	3
Tambakromo	13	4
Winong	12	3
Pucakwangi	6	2
Jaken	9	3
Batangan	11	3
Juwana	17	5
Jakenan	11	3
Pati	50	14
Gabus	15	4
Margorejo	9	3
Gembong	10	3
Tlogowungu	66	19
Wedarijaksa	11	3

Trangkil	39	11
Margoyoso	17	5
Gunungwungkal	7	2
Cluwak	9	3
Tayu	15	4
Dukuhseti	3	1
Total	348	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel di atas menunjukkan data bahwa responden sebagian besar beralamat di (lima teratas) adalah Tlogowungu dengan 19%, Pati 14%, Trangkil 11%, Juwana 5%, dan Margoyoso 5%.

**2. Hasil Pengolahan Data**

Pengolahan data yang dipaparkan pada bab ini akan mengikuti langkah-langkah sebagaimana telah dijelaskan dalam bab III. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *islamic work ethic* dan *organizational citizenship behavior*.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.15 uji normalitas Kolmogorov – Smirnov sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		348
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,54472995
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,026
	Negative	-,048
Test Statistic		,048

Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,052<sup>c</sup></b>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov – Smirnov adalah jika nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sebab nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.16 Uji *Multikolinearitas Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai berikut :

**Tabel 4.16. Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	
		B	Std. Error	Beta	t		e	VIF
1	(Constant)	-4,219	1,998		-2,112	,035		
	Spiritual Leadership	,400	,084	,250	4,767	,000	<b>,586</b>	<b>1,705</b>
	Workplace Spirituality	,105	,086	,062	1,223	,222	<b>,620</b>	<b>1,612</b>
	Islamic Work Ethic	,305	,035	,451	8,712	,000	<b>,600</b>	<b>1,666</b>

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF adalah jika nilai tolerance lebih

besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Atau Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa nilai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Maka ditemukan adanya korelasi antar *Islamic Work Ethic*, *Workplace Spirituality*, dan *Spiritual Leadership*.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Glejser sebagai berikut :

**Tabel 4.17. Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,124	1,199		4,272	<b>,000</b>
	Spiritual Leadership	,104	,050	,142	2,057	<b>,040</b>
	Workplace Spirituality	,020	,052	,026	,380	<b>,704</b>
	Islamic Work Ethic	-,078	,021	-,252	-3,699	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan jika nilai signifikan < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Pada tabel di atas ditemukan bahwa data *Spiritual*

*Leadership* dan *Islamic Work Etik* terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan data *Workplace Spirituality* akibat nilai signifikan  $> 0,05$  diambil putusan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,668<sup>a</sup></b>	,447	,442	3,560
a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality, Spiritual Leadership				

Sumber : Data diolah

Tabel diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,442 atau 44,2%. Interpretasinya adalah variabel *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 44,2%, sedangkan sisanya adalah  $100 - 44,2 = 55,8\%$  atau  $e = 1 - 0,442 = 0,558$  dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.19. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3517,309	3	1172,436	92,502	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	4360,093	344	12,675		
	Total	7877,402	347			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality, Spiritual Leadership

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) adalah jika nilai sig. < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan jika nilai sig. > 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* atau jika dilihat dari F tabel, maka F tabel = (k; n-k) sehingga (3; 348-3) menjadi (3;345). Ditemukan nilai F tabel sebesar 2,62 sedangkan F hitung sebesar 92,502. Sehingga F hitung 92,502 > F tabel 2,62.

**Tabel 4.20. Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,219	1,998		-2,112	,035
	Spiritual Leadership	,400	,084	,250	4,767	<b>,000</b>
	Workplace Spirituality	,105	,086	,062	1,223	,222
	Islamic Work Ethic	,305	,035	,451	8,712	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel *spiritual leadership* adalah 0,000, karena nilai sig 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Jika dilihat dari T tabel, maka :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= \left( \frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \text{ atau } df \text{ residual} \right) \\
 &= \left( \frac{0,05}{2} ; 348 - 3 - 1 \right) \\
 &= ( 0,025 ; 344 )
 \end{aligned}$$

Ditemukan nilai T tabel sebesar 1,966 sedangkan T hitung sebesar 4,767. Sehingga T hitung 4,767 > T tabel 1,966. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ditemukan nilai sig variabel *workplace spirituality* adalah 0,222 karena nilai sig 0,222 > 0,05, maka hipotesis kedua ditolak. Jika dilihat dari T tabel, maka T hitung 1,223 < T tabel 1,966. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ditemukan nilai sig variabel *islamic work ethic* adalah 0,000 karena nilai sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis ketiga diterima. Jika dilihat dari T tabel maka T hitung 8,712 > T tabel 1,966. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil analisis regresi linear berganda diringkas dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	T hitung	Sig
Konstanta	-4,219		

X1	0,400	4,767	0,000
X2	0,105	1,223	0,222
X3	0,305	8,712	0,000
F hitung = 92,502			0,000
Adjusted R Square = 0,442			

Sumber : Data diolah

Persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\
 &= -4,219 + 0,400X_1 + 0,105X_2 + 0,305X_3
 \end{aligned}$$

### 3. Hasil Analisis Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.19 dan tabel 4.20 di atas hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa :

- a. Hipotesis I Diterima: Terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *spiritual leadership* (X1) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I diterima. Artinya ada pengaruh *spiritual leadership* (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

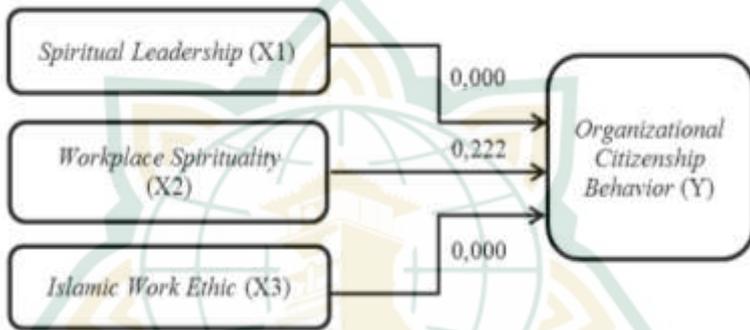
- b. Hipotesis II Ditolak: Tidak terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *workplace spirituality* (X2) adalah 0,222. Karena nilai Sig. 0,222 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis II ditolak. Artinya tidak ada pengaruh *workplace spirituality* (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

- c. Hipotesis III Diterima: Terdapat pengaruh antara *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *islamic work ethic* (X3) adalah 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis III diterima. Artinya ada pengaruh *islamic work ethic* (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

**Gambar 4.4. Hasil Analisis Hipotesis**



### C. Pembahasan

Dalam Bab I, penulis menguraikan empat pokok bahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yakni : 1) Pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati, 2) Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati, 3) Pengaruh *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati. Berkaitan dengan hal tersebut, selanjutnya akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pada tabel 4.20 penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *spiritual leadership* maka akan semakin tinggi pula tingkat

*organizational citizenship behavior* karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama dan Irfan Helmy yang menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu 0,279 dan nilai signifikansi uji parsial sebesar 0,021 yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di PT MNC Sky Vision Tbk. Sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Irfan Helmy ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,807 ( $p = 0,00 \leq 0,005$ ) yang artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* guru di Madrasah Tsanawiyah Kebumen. Irfan Helmy juga menyebutkan bahwa penelitiannya sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Liu dan Vondy.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diduga antara lain adalah sekitar 85% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memberikan respon positif terhadap visi organisasi yang menginspirasi karyawan untuk menampilkan performa terbaik sehingga mendorong karyawan muslim generasi milenial terus berusaha lebih baik dan mau melakukan usaha ekstra dalam bekerja, agar perusahaan meraih kesuksesan. Sekitar 71% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati merasa bahwa pimpinannya memiliki keberanian dan memberikan perlindungan kepada mereka. Sekitar 80% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memiliki sebuah harapan pada organisasi sehingga melahirkan upaya yang terbaik. Ketiga hal tersebut tidak terlepas dari dukungan setiap pemimpin yang melaksanakan sebuah organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Organ dan Padsakoff, adanya dukungan dari atasan juga turut mempengaruhi OCB. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat memunculkan sikap positif

terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mempunyai keinginan untuk membantu rekan sekerjanya dan akan lebih kooperatif. Dengan demikian, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Barbuta dan Schol menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi OCB adalah perilaku kepemimpinan, dengan korelasi yang sangat kuat.<sup>8</sup>

Jika mengacu pada QS. Al-Ahzab ayat 21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا  
اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.

Maka setiap pemimpin yang memiliki nilai-nilai spiritual dapat memotivasi dan menjadi inspirasi bagi orang lain atau karyawannya. Hal ini sebagaimana Fry menjelaskan bahwa salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai-nilai spiritual.<sup>9</sup> Dibuktikan dari hasil penelitian bahwa 203 dari 348 karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati percaya bahwa pimpinan tempat mereka bekerja menerapkan suri tauladan dari Rasulullah yaitu kejujuran. Dari ayat diatas juga dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin yang mengikuti suri tauladan Rasulullah dalam menerapkan kepemimpinannya maka akan mendapatkan rahmat Allah SWT. Menurut Fry, kepemimpinan spiritual bertujuan untuk memenuhi kebutuhan psikologi karyawan seperti kebermaknaan kerja dan keanggotaan, menciptakan penglihatan dan konsistensi

---

<sup>8</sup> Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2 (2012) : 142.

<sup>9</sup> Irfan Helmy, “Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening”, *JBIMA Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No.1 (2016) : 73.

antara nilai-nilai lintas organisasi yang diberdayakan individu dan kelompok yang akhirnya dapat meningkatkan keuntungan, pertumbuhan, dan kesejahteraan organisasi.<sup>10</sup> Dalam perspektif histori Islam, spiritualitas telah terbukti sebagai kekuatan besar untuk menghasilkan individu mulia yang memiliki integritas kuat atau dalam bahasa Arab “*akhlakul karimah*” yang berarti bahwa membawa kegembiraan dan memberi manfaat bagi orang lain.<sup>11</sup> Jadi semakin baik kepemimpinan yang dilaksanakan seorang pimpinan, dan semakin banyak suri tauladan yang di ambil dari Rasulullah maka akan semakin banyak pula karyawan yang mengikuti suri tauladan atau sikap-sikap baik yang diajarkan oleh pimpinan. Dalam hal ini melakukan tolong menolong dan membantu sesama dalam menyelesaikan urusan pekerjaan atau *organizational citizenship behavior*.

## 2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel 4.20 penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yakni 0,222. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka tidak mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa, Doni Stiadi.,dkk, Irfan Helmy dan Siti Nur Azizah yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

---

<sup>10</sup> Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT MNC Sky Vision Tbk”, *JIM UPB* Vol 6 No. 2 (2018) : 57-58.

<sup>11</sup> Tobroni, “Spiritual Leadership : A Solution of The Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia”, *British Journal of Education* Vol. 3 No. 11 (2015) : 42.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa ditunjukkan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 4,996 berada diluar t-tabel (-2,020 dan 2,020) yang berarti spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Doni Stiadi.,dkk menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dosen Universitas Lambung Mangkurat di Banjarmasin dan Banjarbaru, dengan koefisien jalur positif dengan nilai 0,225. Doni Stiadi.,dkk juga menyebutkan bahwa hasil penelitiannya sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ayranci, Isen and Baron, dan Shaw. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Irfan Helmy ditunjukkan dengan perolehan nilai CR sebesar 5,547 ( $p = 0,00 \leq 0,005$ ) yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan OCB. Irfan Helmy juga menyebutkan bahwa hasil penelitiannya sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rastgar *et al* dan Kazemipour *et al*. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nur Azizah ditunjukkan dengan perolehan nilai sig. adalah 0,00 dan nilai t table 12,391 > t hitung 1,996 maka spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra (OCB). Siti Nur Azizah juga menyebutkan bahwa hasil penelitiannya mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sanoubar *et al*.

Berdasarkan hasil analisis, *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diduga antara lain sekitar 76% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati merasa bahwa anggota tim mereka saling peduli satu sama lain. Namun, kepedulian mereka antar anggota tidak bisa mendorong untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, dibuktikan dengan hanya sekitar 29% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati yang berani bertanggung jawab atas pekerjaan rekan kerja mereka. Karena jika mereka mempunyai kepedulian penuh antar sesama rekan kerja mereka pasti akan mau bertanggungjawab atas pekerjaan rekan kerja. Sekitar 78%

karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati mengaku bahwa mereka menikmati pekerjaannya. Namun, hasil analisis keaktifan mereka dalam pertemuan organisasi hanya berada di angka 54%, dimana jumlah ini tidak seimbang dengan karyawan muslim generasi milenial yang mengaku bahwa mereka menikmati pekerjaannya. Karena jika mereka menikmati pekerjaan dengan sepenuh hati, mereka akan selalu aktif dalam pertemuan organisasi. Sekitar 60% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati mengaku bahwa mereka sependapat dengan nilai-nilai yang berlaku di organisasi, namun pengakuan mereka yang menyatakan sependapat dengan nilai-nilai organisasi tidak mendorong tingkat *organizational citizenship behavior*, hal ini dibuktikan dengan hanya sekitar 44% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati yang menganjurkan rekan kerja untuk menghormati kebijakan organisasi meskipun mereka tidak menyetujui. Dengan kata lain, jika mereka tidak sependapat dengan nilai-nilai organisasi maka mereka tidak menganjurkan rekan kerja untuk menghormati kebijakan organisasi atau lebih memilih untuk membiarkan rekan kerja untuk menentukan pilihannya sendiri. Hal ini sesuai dengan sikap generasi milenial menurut Lancaster & Stillman, bahwa generasi milenial mempunyai sikap yang realistis.<sup>12</sup>

Hasil analisis diatas sebagaimana dengan pendapat Zulfikar bahwa seseorang yang tingkat spiritualitas kerjanya rendah, mengindikasikan dirinya akan bekerja hanya untuk kepentingan dirinya yang bisa merugikan orang lain bahkan sulit untuk meraih hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.<sup>13</sup> Dalam hal ini akan sulit terciptanya *organizational citizenship behavior*. Menurut Milliman., dkk yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berkorelasi kuat dengan sikap karyawan, hal tersebut

---

<sup>12</sup> Yanuar Surya Putra, “Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi”, *Among Makarti* Vol.9 No. 18 (2016) : 128.

<sup>13</sup> Zulfikar, “Makalah Membangun Spiritualitas Kerja dalam Framework Qur’ani”, (Makalah disampaikan ketika Lomba MTQ Kalimantan Utara). Academia.

disebabkan dengan adanya spiritualitas ditempat kerja menimbulkan upaya karyawan menemukan tujuan hidup, kebermaknaan, memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan berupaya mencari kesesuaian antara nilai-nilai inti yang menjadi inti kepercayaan dengan nilai-nilai organisasinya. Bahkan ketika organisasi memiliki spiritualitas yang tinggi, hal tersebut diharapkan mampu berdampak positif pada sikap karyawan, misalnya peran ekstra yang disebut *organizational citizenship behavior*. Model Milliman menggambarkan hubungan yang kuat antara *workplace spirituality* dengan sikap bekerja para karyawan termasuk OCB.<sup>14</sup>

Penelitian ini tidak bisa membuktikan teori dari Milliman., dkk namun hasil penelitian ini diperkuat oleh pemaparan Cran, bahwa generasi Y atau milenial merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Dalam menghadapi ketidaknyamanan, generasi Y (generasi milenial) akan cenderung memilih *resign* daripada loyalitas. Rata-rata generasi Y berganti pekerjaan 20 kali sepanjang hidup dan hal tersebut sangat berbeda dengan generasi tradisionalis yang bertahan bersama perusahaan hingga pensiun. Ketidaksetiaan generasi Y (generasi milenial) juga diungkapkan oleh beberapa penelitian misalkan penelitian tahunan yang dilakukan *PayScale* dan *Millenial Branding* pada 2016 yang mengungkapkan bahwa generasi Y (generasi milenial) tidak akan bertahan lama di sebuah perusahaan.<sup>15</sup> Diduga karena hal tersebut *workplace spirituality* tidak berpengaruh untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati.

---

<sup>14</sup> Heny Indriani & Inayah Adi Sari, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No. 2 (2017) : 108.

<sup>15</sup> Icha Auliza Qisthy.dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Generasi Y PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Kantor Pusat)" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No.1 (2018) : 222.

### 3. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel 4.20 penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *islamic work ethic* maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani yang menyatakan bahwa *islamic work ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen, terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,323 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  dan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai 0,301 atau 30,1%.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diduga karena sebagian besar karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati melaksanakan *islamic work ethic* dengan baik. *Work intention* dibuktikan dengan 65% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memberikan respon yang positif bahwa nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya. *Trusteeship* (amanah) dibuktikan dengan 87% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati mengaku berdedikasi pada organisasi tempat mereka bekerja, yang berarti bahwa para karyawan melaksanakan amanah yang diemban melalui posisi atau jabatan yang dipercayakan organisasi kepada karyawan. *Work result for islamic ummah* dibuktikan dengan 90% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memberikan respon yang positif bahwa bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan juga orang lain. *Justice and fairness* dibuktikan dengan 89% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati menganggap keadilan dan kenyamanan di tempat kerja

merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan. *Work as the only source of ownership* dibuktikan dengan 79% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memberi respon yang positif bahwa siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan. *Cooperation & Collaboration* dibuktikan dengan 67% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati memberi respon yang positif bahwa bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan sosial. Jadi, dapat dikatakan bahwa akidah yang dimiliki karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati dalam bekerja sangat baik. Sebagaimana menurut Ahmad Janan Asifudin bahwa etika kerja islam sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami.

Etika kerja islam sebagaimana ditegaskan Triwuyono terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, Ijma dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua.<sup>16</sup> Pendapat dari Ahmad dan Musa yang mendefinisikan etika kerja islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Alwiyah, "Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)", *Economica*, Volume VII Edisi 2 (2016) : 31.

<sup>17</sup> Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, "Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3 No. 1 (2017) : 38.

Oleh sebab itu, *islamic work ethic* bisa mendorong nilai positif bagi organisasi karena di dalam Al-Qur'an menganjurkan untuk beramal shaleh dan saling tolong menolong dalam kebaikan sesama umat muslim sehingga bisa membawa manfaat untuk sesama. Dalam hal ini urusan pekerjaan adalah *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan pada QS. Al-An'am ayat 135 :

قُلْ يُقَوْمٌ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ اَعْمَلٌۢ مِّمَّنْ ؕ فَسَوْفَ  
تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَقِيْبَةُ الدَّارِ ۗ فَلَیْ اَیْفٰلِحِ  
الظَّالِمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah : “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Berkaitan dengan ayat diatas, kita dianjurkan untuk bekerja dengan kemampuan yang terbaik sehingga kita bisa mendapatkan hasil yang maksimal baik dari sisi organisasi atau karyawan, seperti kesuksesan yang dialami organisasi maka akan berdampak positif pula untuk para karyawannya. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa 86% karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati mengaku melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaik yang mereka miliki. Tentunya kita bekerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk Allah, agar hasil yang dicapai bukan hanya maksimal tetapi juga bernilai berkah. Selain bertujuan untuk bekerja, karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati juga mempunyai tujuan lain yaitu untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial dengan menerapkan nilai-nilai islam. Dimana jika hubungan sosial para karyawan yang terjalin semakin baik maka akan semakin mempererat kekompakan dalam bekerja sehingga bisa mendorong terciptanya amal shaleh

antar sesama karyawan seperti sikap untuk membantu sesama dengan melakukan ekstra peran dalam bekerja atau *organizational citizenship behavior* sesuai dengan QS. Al-Kahfi ayat 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ  
 فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ  
 بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya : “Barangsiapa mengharap akan menemui Tuhannya hendaklah ia beramal saleh dan janganlah ia menyekutukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apa pun”.

