

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan secara rinci tentang analisis data dan penjabaran hasil analisis data tersebut. Analisis data ditempuh dengan melakukan beberapa tahapan, yakni analisis deskriptif, uji data dan analisis *path analysis* dengan program AMOS 5. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa potensi pegawai bank syari'ah dilihat dari segmentasi demografi. Uji data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas data. Uji validitas dan uji reabilitas data dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach alpha*. Semua data yang lolos uji validas dan reabilitas dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis seterusnya adalah analisis data dengan menggunakan *software* AMOS versi 5. Tujuan analisis ini adalah untuk mendapatkan model *path analysis* guna melihat pengaruh simultan *indirect* antara variable spiritualitas, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

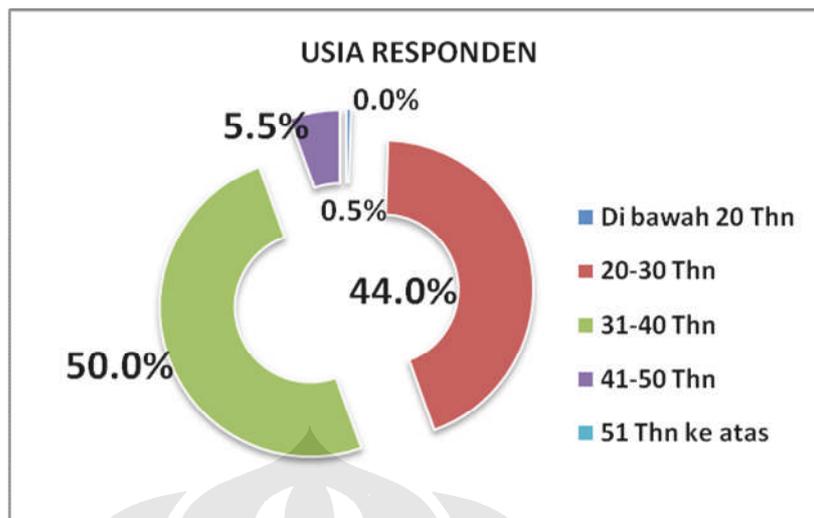
4.1 Analisis Deskriptif

Dalam bagian ini, analisis deskriptif dilakukan pada karakteristik responden. Seperti yang telah disebutkan pada bab III, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 orang pegawai bank syari'ah. Penyebaran dari 200 responden ini dilakukan secara merata antara ke dua bank, yaitu 100 orang pegawai BSM dan 100 orang pegawai BMI. Untuk mendapatkan gambaran dari responden itu, maka dilakukan penilaian diri pegawai yang meliputi; usia responden, pendidikan terakhir, jenis kelamin, status pernikahan, lama bekerja dan posisi dalam pekerjaan.

4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, distribusi frekuensi responden adalah sebagai berikut :

Gambar grafik 4.1

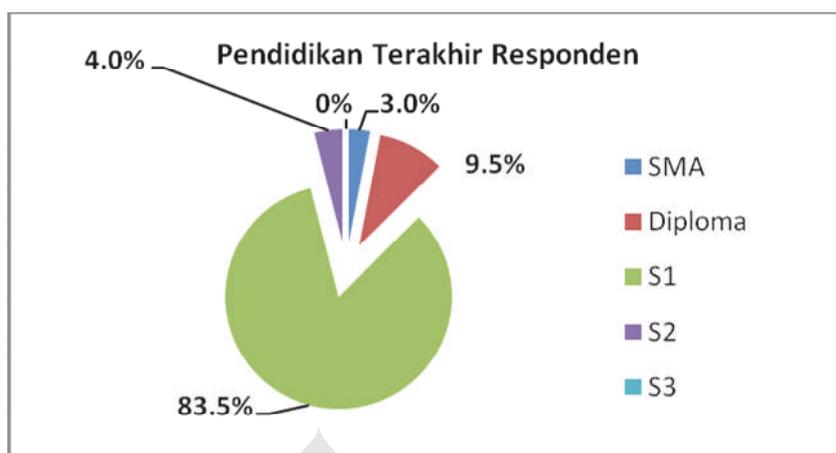


Berdasarkan grafik 4.1 tentang usia responden, sebagian besar responden yang terlibat dalam data ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu sebanyak 100 responden atau 50% dari total responden. Selanjutnya adalah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 88 responden atau 44%, menyusul setelah itu adalah responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 5.5%, dan terakhir adalah responden yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 1 responden atau 0.5%. Sementara itu responden yang berusia 50 tahun ke atas tidak ada satupun yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga persentasenya adalah 0%.

4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, diperoleh hasil seperti grafik di bawah ini :

Gambar grafik 4.2

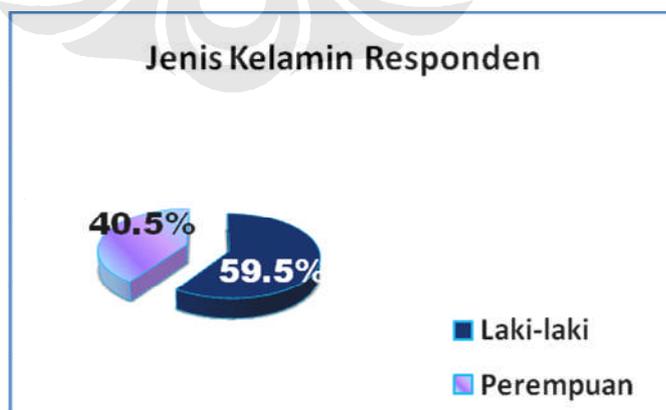


Berdasarkan grafik 4.2, responden yang berpendidikan S1 menjadi mayoritas yang terlibat dalam penelitian ini dengan jumlah 83.5% (167 responden), disusul setelah itu responden yang berpendidikan Diploma sebesar 9.5% (19 responden). Seterusnya diikuti oleh responden yang berpendidikan S2 sebesar 4.0% (8 responden), dan terakhir responden yang berpendidikan SMA sebesar 3.0% (6 responden). Sedangkan responden yang berpendidikan S3 tidak ada yang terlibat dalam penelitian ini (0 responden), sehingga nilai persentasenya adalah 0%.

4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari segi jenis kelamin, diperoleh gambaran responden seperti di bawah ini :

Gambar grafik 4.3

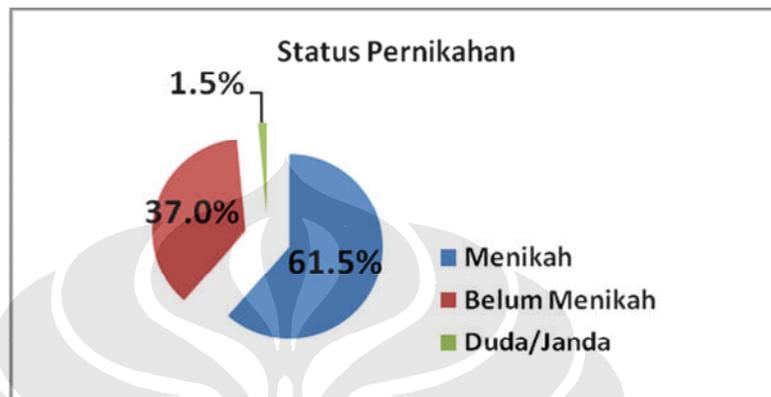


Berdasarkan gambar di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki menjadi yang dominan yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu dengan jumlah 59.5% atau 119 responden. Sementara jenis kelamin perempuan berjumlah 40.5% atau 81 responden.

4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan responden, didapatkan gambaran seperti dibawah ini :

Gambar grafik 4.4

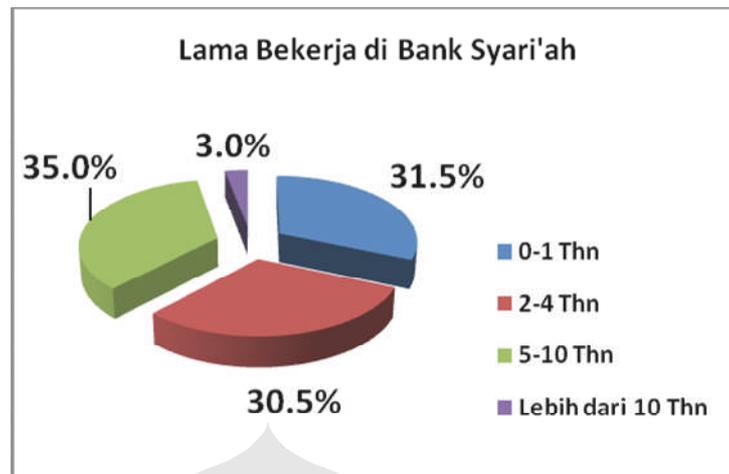


Berlandaskan grafik 4.4 diketahui bahwa 61.5% atau 123 responden yang terlibat dalam penelitian ini telah bersatus menikah, 37% atau 74 responden masih berstatus belum menikah dan 1.5% atau 3 responden duda/janda.

4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Bank Syari'ah

Berdasarkan lama bekerja di bank syari'ah, distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Gambar grafik 4.5

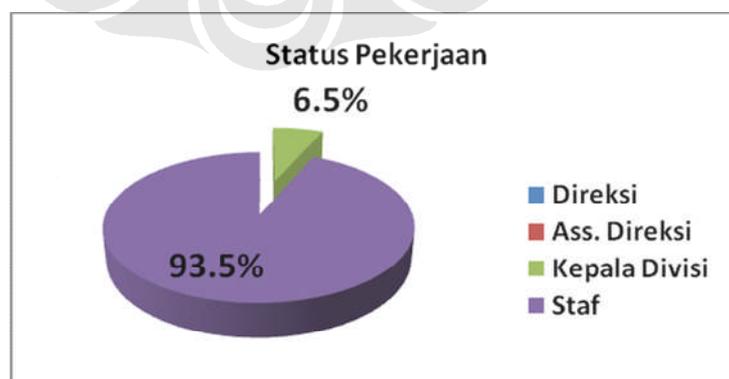


Dari grafik di atas terlihat bahwa responden yang bekerja selama 5-10 tahun memiliki jumlah terbanyak yang ikut terlibat dalam penelitian ini, yakni berjumlah 35.0% atau 70 responden, terbanyak kedua responden yang bekerja selama 0-1 tahun dengan jumlah 31.5% atau 63 responden. Seterusnya responden yang bekerja selama 2-4 tahun berjumlah 30.5% atau 61 responden dan terakhir responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun berjumlah 3.0% atau 6 responden.

4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Posisi Dalam Pekerjaan

Berdasarkan posisi dalam pekerjaan, penyebaran responden yang ikut dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik di bawah ini :

Gambar grafik 4.6



Dari grafik tergambar bahwa responden pada posisi sebagai staf mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah 93.5% atau 187 responden dan menyusul responden pada posisi sebagai kepala divisi berjumlah 6.5% atau 13 responden. Sedangkan posisi

direksi dan asisten direksi dalam penelitian ini tidak ada satu orangpun yang terlibat, sehingga jumlah persentasenya menjadi 0%.

Setelah melihat karakteristik responden di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pada usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan sarjana (S1). Selain itu responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden perempuan dengan persentase sebesar 59.5%, yang statusnya rata-rata telah menikah. Dilihat dari sisi lama bekerja pada bank syariah, mayoritas responden telah bekerja selama 5-10 tahun dan posisi kerja lebih banyak sebagai staf.

4.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Seperti diungkapkan sebelumnya, uji validitas menunjukkan sejauh mana kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran melalui kuisisioner relatif konsisten dalam pengulangan pengukuran yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada pertanyaan yang sifatnya tertutup yakni pada variabel preferensi responden yang dalam penelitian ini terdiri dari 28 pertanyaan.

Proses uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan uji *measures of sampling adequacy (MSA)* dan *Cronbach's alpha*, dimana dilakukan pada pra penelitian terhadap minimal 30 responden. Mengenai jumlah responden untuk melakukan kedua uji ini, mengacu pada pendapat Notoatmodjo (1993), yang mengemukakan bahwa untuk menguji validitas dengan uji statistik dapat diambil minimal 30 responden. Tujuan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas adalah untuk mengetahui kasahihan dan konsistensi jawaban responden terhadap seluruh indikator yang diberikan.

4.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Variabel Spiritualitas

a. Uji Validitas

Table 4.1

Anti-image Matrices

	Spi1	Spi2	Spi3	Spi4	Spi5	Spi6	Spi7
Anti-image Covariance							
Spi1	.673	-.163	-.265	-.074	-.022	-.043	.030
Spi2	-.163	.784	-.115	-.092	.028	-.106	.087
Spi3	-.265	-.115	.669	.024	-.053	-.019	-.167
Spi4	-.074	-.092	.024	.666	-.145	-.200	-.128
Spi5	-.022	.028	-.053	-.145	.715	-.152	-.164
Spi6	-.043	-.106	-.019	-.200	-.152	.688	-.054
Spi7	.030	.087	-.167	-.128	-.164	-.054	.760
Anti-image Correlation							
Spi1	.736 ^a	-.224	-.395	-.110	-.032	-.063	.042
Spi2	-.224	.768 ^a	-.159	-.127	.038	-.145	.112
Spi3	-.395	-.159	.722 ^a	.037	-.076	-.027	-.234
Spi4	-.110	-.127	.037	.789 ^a	-.210	-.296	-.180
Spi5	-.032	.038	-.076	-.210	.804 ^a	-.217	-.223
Spi6	-.063	-.145	-.027	-.296	-.217	.805 ^a	-.075
Spi7	.042	.112	-.234	-.180	-.223	-.075	.750 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Out put SPSS

Untuk pengujian validitas digunakan dengan uji *measures of sampling adequacy* (MSA) dengan ketentuan bahwa nilai MSA masing-masing variable harus lebih besar dari 0,5. Melihat table 4.1, pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variable spiritualitas, semuanya diatas 0,5. Berdasarkan hal ini, maka pernyataan-pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Spi1	26.20	5.156	.481	.709
Spi2	26.65	5.023	.367	.740
Spi3	26.20	5.095	.484	.708
Spi4	26.50	4.834	.531	.696
Spi5	26.28	5.127	.463	.713
Spi6	26.37	4.866	.519	.699
Spi7	26.10	5.433	.385	.729

Sumber : Out put SPSS

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,744. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh butir pernyataan di atas reliabel untuk mengukur reliabilitas variable spiritualitas.

4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Variabel Motivasi

a. Uji Validitas

Tabel 4.3

Anti-image Matrices

	Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7
Anti-image Covariance							
Mot1	.690	-.278	-.136	.047	.101	-.130	-.027
Mot2	-.278	.672	-.066	-.085	-.091	.131	-.028
Mot3	-.136	-.066	.494	-.256	-.131	-.017	.001
Mot4	.047	-.085	-.256	.570	.015	-.095	-.084
Mot5	.101	-.091	-.131	.015	.575	-.205	-.208
Mot6	-.130	.131	-.017	-.095	-.205	.671	-.104
Mot7	-.027	-.028	.001	-.084	-.208	-.104	.688
Anti-image Correlator							
Mot1	.651 ^a	-.408	-.233	.075	.160	-.190	-.039
Mot2	-.408	.704 ^a	-.115	-.138	-.146	.195	-.042
Mot3	-.233	-.115	.760 ^a	-.482	-.245	-.029	.001
Mot4	.075	-.138	-.482	.758 ^a	.026	-.154	-.134
Mot5	.160	-.146	-.245	.026	.737 ^a	-.330	-.330
Mot6	-.190	.195	-.029	-.154	-.330	.750 ^a	-.154
Mot7	-.039	-.042	.001	-.134	-.330	-.154	.826 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Out put SPSS

Untuk pengujian validitas digunakan dengan uji *measures of sampling adequacy* (MSA) dengan ketentuan bahwa nilai MSA masing-masing variable harus lebih besar dari 0,5. Melihat table 4.3, pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variable motivasi,

semuanya diatas 0,5. Berdasarkan hal ini, maka pernyataan-pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot1	23.84	9.733	.396	.780
Mot2	24.15	9.501	.435	.773
Mot3	24.01	8.256	.662	.727
Mot4	24.00	8.518	.575	.746
Mot5	24.01	8.543	.547	.752
Mot6	24.25	9.603	.472	.767
Mot7	23.85	9.304	.496	.762

Sumber : Out put SPSS

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh butir pernyataan di atas reliabel untuk mengukur reliabilitas variable motivasi.

4.2.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Variabel Kepemimpinan

a. Uji Validitas

Tabel 4.5

Anti-image Matrices

	Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	Kep6	Kep7	
Anti-image Covarian	Kep1	.595	-.142	-.056	-.074	-.042	-.111	.050
	Kep2	-.142	.486	-.184	-.057	.027	-.122	-.023
	Kep3	-.056	-.184	.585	-.100	-.051	.047	-.108
	Kep4	-.074	-.057	-.100	.602	-.157	.065	-.138
	Kep5	-.042	.027	-.051	-.157	.489	-.201	-.020
	Kep6	-.111	-.122	.047	.065	-.201	.410	-.160
	Kep7	.050	-.023	-.108	-.138	-.020	-.160	.578
Anti-image Correlatic	Kep1	.887 ^a	-.263	-.095	-.123	-.078	-.226	.085
	Kep2	-.263	.847 ^a	-.345	-.106	.055	-.272	-.043
	Kep3	-.095	-.345	.856 ^a	-.169	-.095	.095	-.185
	Kep4	-.123	-.106	-.169	.851 ^a	-.290	.132	-.234
	Kep5	-.078	.055	-.095	-.290	.828 ^a	-.450	-.038
	Kep6	-.226	-.272	.095	.132	-.450	.779 ^a	-.329
	Kep7	.085	-.043	-.185	-.234	-.038	-.329	.859 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Out put SPSS

Untuk pengujian validitas digunakan dengan uji *measures of sampling adequacy* (MSA) dengan ketentuan bahwa nilai MSA masing-masing variable harus lebih besar dari 0,5. Melihat table 4.4, pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variable kepemimpinan, semuanya diatas 0,5. Berdasarkan hal ini, maka pernyataan-pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep1	22.81	13.133	.604	.844
Kep2	23.12	12.810	.679	.834
Kep3	22.54	13.748	.589	.846
Kep4	22.65	14.009	.584	.847
Kep5	22.89	12.565	.664	.836
Kep6	22.90	11.612	.699	.832
Kep7	22.57	13.805	.607	.844

Sumber : Out put SPSS

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,860. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh butir pernyataan di atas reliabel untuk mengukur reliabilitas variable kepemimpinan.

4.2.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

a. Uji Validitas

Tabel 4.7

Anti-image Matrices

	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4	Kin5	Kin6	Kin7
Anti-image Covariance							
Kin1	.778	-.133	.037	-.078	.021	-.102	-.108
Kin2	-.133	.463	-.268	-.023	-.184	-.015	-.071
Kin3	.037	-.268	.641	-.056	.005	-.026	.025
Kin4	-.078	-.023	-.056	.655	-.102	-.191	-.121
Kin5	.021	-.184	.005	-.102	.603	-.129	-.081
Kin6	-.102	-.015	-.026	-.191	-.129	.679	-.056
Kin7	-.108	-.071	.025	-.121	-.081	-.056	.765
Anti-image Correlation							
Kin1	.847 ^a	-.222	.052	-.109	.030	-.141	-.140
Kin2	-.222	.741 ^a	-.491	-.041	-.348	-.027	-.120
Kin3	.052	-.491	.735 ^a	-.087	.009	-.040	.035
Kin4	-.109	-.041	-.087	.851 ^a	-.163	-.286	-.171
Kin5	.030	-.348	.009	-.163	.830 ^a	-.202	-.119
Kin6	-.141	-.027	-.040	-.286	-.202	.846 ^a	-.077
Kin7	-.140	-.120	.035	-.171	-.119	-.077	.884 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Out put SPSS

Untuk pengujian validitas digunakan dengan uji *measures of sampling adequacy (MSA)* dengan ketentuan bahwa nilai MSA masing-masing variabel harus lebih besar dari 0,5. Melihat table 4.4, pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja, semuanya diatas 0,5. Berdasarkan hal ini, maka pernyataan-pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin1	24.18	7.163	.436	.784
Kin2	24.42	6.133	.670	.741
Kin3	24.49	6.492	.457	.784
Kin4	24.41	6.483	.564	.762
Kin5	24.46	6.390	.591	.757
Kin6	24.08	6.653	.529	.769
Kin7	24.65	6.421	.459	.784

Sumber : Out put SPSS

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,795. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh butir pernyataan di atas reliabel untuk mengukur reliabilitas variable kinerja pegawai.

4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program AMOS versi 5. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab III tentang metodologi penelitian, penelitian ini akan membahas mengenai hubungan spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bang syari'ah dengan menggunakan *path analysis model*. Adapun tujuan penggunaan *path analysis model* ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

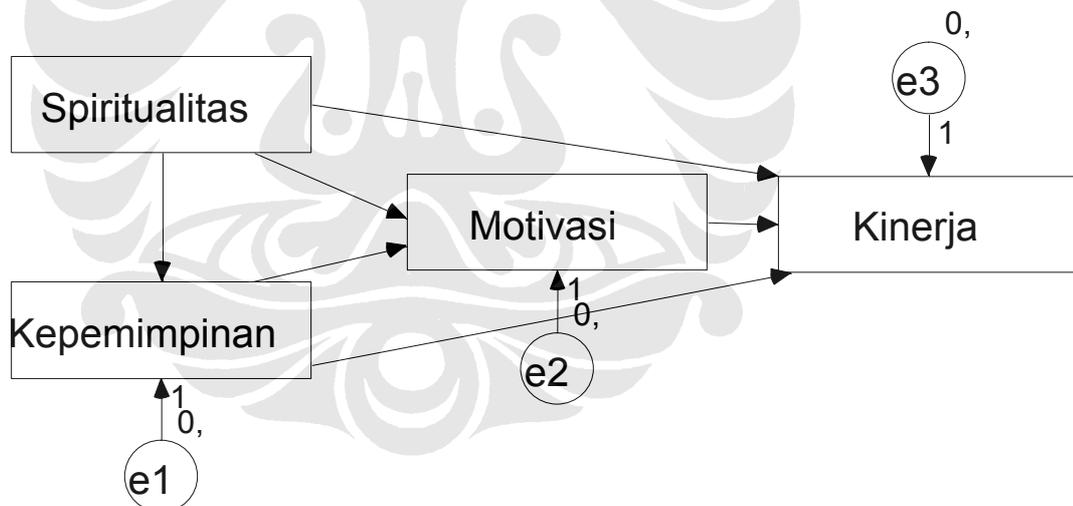
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diawali dengan melakukan pengujian kesesuaian model. Tapi sebelum melakukan pengujian tersebut, terlebih dahulu mesti menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk *path diagram* yang kemudian melakukan estimasi atas hasil pengolahan data. *Path Diagram* berfungsi untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai bank syari'ah.

4.3.1 Path Diagram Dan Hasil Estimasi

Dalam penelitian ini, setelah digambarkan *model path* dari 200 responden yang terlibat ternyata berdasarkan hasil output Amos versi 5, hasil *mahalonobis distance* (alat deteksi skor observasi dengan skort *centroid*) ada 25 responden yang memiliki nilai yang jauh berbeda dengan nilai *centroid*nya (14.850) dan dianggap outlier, sehingga harus dibuang (*didrop*) dari analisis. Sehingga berdasarkan hasil *mahalonobis distance* responden yang memenuhi hanya 175 responden saja. Dari 175 responden itu kemudian digambarkanlah model analisis.

Setelah membentuk model berdasarkan teori maka didapatlah model analisis jalur sehingga dapat dibangun *path diagram*. *Path diagram* ini sangat memudahkan untuk melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Adapun bentuk *Path diagram* hasil olahan data lewat Amos versi 5 didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 4.7
Gambar Path Diagram



Sumber : Out put AMOS Versi 5

Berdasarkan gambar *path diagram* di atas, dapat diturunkan dalam bentuk table hubungan antar variabel seperti di bawah ini :

Tabel 4.9
Hubungan Antar Variabel

Variabel		Koefisien	Sifat Hubungan	
Spiritualitas	→	Motivasi	0,323	Langsung
Spiritualitas	→	Kepemimpinan	0,976	Langsung
Spiritualitas	→	Kinerja	0,496	Langsung
Kepemimpinan	→	Kinerja	0,233	Langsung

Motivasi	→	Kinerja	0,411	Langsung
Spiritualitas	→	Kinerja	0,723	Tidak Langsung
Spiritualitas	→	Kinerja	0,186	Tidak Langsung
Kepemimpinan	→	Kinerja	0,233	Tidak Langsung
Spiritualitas → Kepemimpinan → Motivasi			0,455	Tidak Langsung

Sumber: Out put Amos versi 5

Dari hubungan antara variable di atas, diperoleh model yang terdiri dari 9 *paths* (jalur). 9 *paths* tersebut tersusun atas 5 *paths* hubungan langsung dan 4 *paths* hubungan tidak langsung. Hubungan langsung berarti tidak ada variabel perantara yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya, sedangkan hubungan tidak langsung berarti ada variabel perantara yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Besaran hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel dapat ditentukan persamaannya berdasarkan pada nilai koefisien. Pada hubungan langsung spiritualitas dengan kinerja diperoleh dari kumulatif koefisien spiritualitas dengan kinerja (spiritualitas → kinerja). Hubungan langsung motivasi dengan kinerja diperoleh kumulatif koefisien motivasi dengan kinerja (spiritualitas → kinerja) dan hubungan langsung kepemimpinan dengan kinerja diperoleh kumulatif koefisien kepemimpinan dengan kinerja (kepemimpinan → kinerja).

Sementara itu hubungan tidak langsung spiritualitas dengan kinerja yang melalui motivasi diperoleh dari satuan spiritualitas → motivasi → kinerja atau (spiritualitas → motivasi) x (motivasi → kinerja). Hubungan tidak langsung antara kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi diperoleh dari satuan kepemimpinan → motivasi → kinerja atau (kepemimpinan → motivasi) x (motivasi → kinerja). Hubungan tidak langsung spiritualitas dengan kinerja melalui kepemimpinan diperoleh dari satuan spiritualitas → kepemimpinan → kinerja atau (spiritualitas → kepemimpinan) x (kepemimpinan → kinerja). Sedangkan hubungan tidak langsung antara spiritualitas dengan kinerja melalui kepemimpinan dan motivasi diperoleh dari spiritualitas → kepemimpinan → motivasi → kinerja atau $\{[(\text{spiritualitas} \rightarrow \text{kepemimpinan}) \times (\text{kepemimpinan} \rightarrow \text{motivasi})] + (\text{spiritualitas} \rightarrow \text{motivasi}) + (\text{motivasi} \rightarrow \text{kinerja}) + (\text{kepemimpinan} \rightarrow \text{kinerja})\}$.

4.3.2 Uji Kesesuaian Model

Berdasarkan *path diagram* hasil pengolahan data dengan menggunakan program AMOS versi 5, maka dapat dilakukan untuk membentuk persamaan dan estimasi. Setelah estimasi dan persamaan terbentuk maka dilakukan uji *goodness off fit test* (kesesuaian model) dan uji hipotesa.

Adapun pengujian *goodness off fit test* (kesesuaian model) didasarkan pada tampilan table di bawah ini :

Table 4.10
Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness-of-fit model*)

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Batas Penerimaan <i>Goodness of Fit</i>	Hasil
<i>Chi Square</i>	semakin kecil semakin baik	30.305
RMSEA	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$	0.410
TLI	$0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$	0.455
CFI	$0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$	0.909
NFI	$0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$	0.908

Sumber : Out put AMOS Versi 5

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kriteria penerimaan pengujian *goodness of fit test* model berdasarkan ukuran kecocokan absolut yang menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian adalah baik. Hal ini dapat terlihat dengan nilai *chi square* 30.305 dimana semakin kecil nilai *chi square* maka semakin cocok model tersebut. Dan Nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) 0.410 menunjukkan RMSEA *close fit* karena dibawah 0,05.

Sedangkan berdasarkan ukuran kecocokan inkremental yaitu membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model*) juga sangat baik karena *Normed Fit Index* (NFI) bernilai 0,908 atau biasa disebut *good fit*. Demikian juga nilai *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,455 termasuk dalam kriteria *good fit*. Sehingga secara keseluruhan model persamaan analisis jalur yang digunakan dapat diterima dan pengujian hipotesa dapat dilanjutkan.

4.3.3 Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa dilakukan dengan menganalisis signifikansi besaran *regression weight*. Analisis ini dilakukan untuk menunjukan besaran dari efek menyeluruh, efek

langsung serta efek tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun yang dijadikan dasar pengambilan keputusan uji signifikansi atas *regresi* *weight* adalah :

- Jika $p\text{-value} < \alpha$ 0,05 maka hipotesa menjadi nol (0) dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara dua variabel secara statistik.
- Jika $p\text{-value} > \alpha$ 0,05 maka hipotesa menjadi nol (0) dan H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara dua variabel secara statistik.

Berikut ini tabel rangkuman analisis *path* :

Tabel 4.11
Hasil Regression Weight

Path	Unstandirized Beta	Standarized Beta	p-value	Keputusan
Kepemimpinan ← Spiritualitas	0.976	0,576	0,000	signifikan
Motivasi ← Kepemimpinan	0.466	0,571	0,000	signifikan
Motivasi ← Spiritualitas	0.323	0,234	0,000	signifikan
Kinerja ← Kepemimpinan	0.233	0.323	0,000	signifikan
Kinerja ← Motivasi	0.401	0.403	0,000	signifikan
Kinerja ← Spiritualitas	0.496	0.406	0,000	signifikan

Sumber: Out put AMOS versi 5

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program AMOS tersebut diperoleh nilai hasil *regression weight* seperti pada tabel 5.1. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa semua variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian uji hipotesa dapat artikan seperti di bawah ini :

a. Uji hipotesa 1

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan kinerja pegawai bank syari'ah.

H_1 : Ada hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan kinerja pegawai bank syari'ah.

Dari dugaan tersebut setelah diuji ternyata terbukti bahwa koefisien variabel spiritualitas adalah positif sebesar 0.406. Pengaruh spiritualitas signifikan secara statistik karena diketahui bahwa signifikansi variabel spiritualitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel spiritualitas terhadap variabel kinerja.

b. *Uji hipotesa 2*

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai bank syari'ah.

H_1 : Ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai bank syari'ah.

Hasil pengujian membuktikan bahwa koefisien variabel motivasi adalah positif sebesar 0.403. Pengaruh motivasi signifikan secara statistik karena diketahui bahwa variabel motivasi memiliki *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan dari variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai bank syari'ah.

c. *Uji hipotesa 3*

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai bank syari'ah.

H_1 : Ada hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai bank syari'ah.

Pengaruh variabel kepemimpinan signifikan secara statistik karena variabel kepemimpinan memiliki *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai koefisien variabel positif sebesar 0.323, maka dari itu H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai bank syari'ah.

d. *Uji hipotesa 4*

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan variabel kepemimpinan.

H_1 : Ada hubungan positif antara variabel spiritualitas dengan variabel kepemimpinan.

Pengaruh variabel spiritualitas signifikan secara statistik karena variabel spiritualitas memiliki *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai koefisien variabel positif sebesar 0,576, maka dari itu H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan dari variabel spiritualitas terhadap variabel kepemimpinan.

e. *Uji hipotesa 5*

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi.

H_1 : Ada hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi.

Pengaruh variabel kepemimpinan signifikan secara statistik karena variabel kepemimpinan memiliki *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai koefisien variabel positif sebesar 0,571, maka dari itu H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi.

4.4 Interpretasi Model

Model hasil olahan program AMOS versi 5 yang ditunjukkan pada gambar 4.7 di atas mengikuti normal distribusi dengan rata-rata nol (0) dengan menggunakan standarisasi 1, sebab $X \rightarrow X^1 \sim N(0,1)$ dimana 0 adalah μ dan 1 adalah σ . Jika rata-rata berbasis sama (nol), maka tidak masalah satuan dari setiap variabel berbeda. Dari nilai tersebut yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti adalah nilai koefisien jalur yaitu nilai *standardized beta*. Koefisien jalur ini merupakan koefisien yang sudah distandarisasi dan menunjukkan besaran pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat pada model *path analysis*. Koefisien jalur dapat digunakan untuk menjelaskan korelasi dalam model jalur menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung, seperti yang terlihat pada gambar 4.9.

Berdasarkan nilai koefisien jalur yang sudah distandarisasi tersebut, dapat diinterpretasikan hubungan diagram jalur sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien jalur variabel spiritualitas terhadap variabel kinerja pegawai bank syaria adalah sebesar 0.406. Jumlah ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas

mempengaruhi kinerja pegawai bank syari'ah sebesar 40,6%. Nilai ini cukup besar, ini menandakan bahwa variable spiritualitas memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai bank syari'ah. Besarnya pengaruh itu dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas yang dimiliki oleh pegawai bank syari'ah, maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bank syari'ah tersebut. Bagusnya kinerja pegawai akan berimplikasi pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap bank syari'ah, sehingga semakin banyak pula masyarakat yang mempercayakan penitipan atau menginvestasikan dananya pada perbankan syari'ah. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai bank syari'ah diperlukan adanya peningkatan nilai-nilai spiritualitas yang mesti dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini bisa dilakukan dengan memperbanyak pengajian-pengajian, diskusi-diskusi keagamaan, training-training peningkatan kecerdasan spiritual dan lain-lain.

- b. Koefisien jalur variabel motivasi terhadap variable kinerja pegawai bank syari'ah bernilai 0.403. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa variable motivasi mampu mempengaruhi variable kinerja pegawai bank syari'ah sebesar 40,3%. Artinya variable motivasi sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai bank syari'ah. Sehingga dapat pula diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang melandasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan pegawai bank syari'ah. Maka dengan demikian training-training motivasi, penghargaan yang diberikan terhadap pegawai berprestasi, perhatian dari pimpinan terhadap pegawai dan kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dalam perusahaan akan mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Peningkatan motivasi akan seiring dengan peningkatan kinerja pegawai bank syari'ah.
- c. Nilai koefisien jalur variable kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai bank syari'ah adalah 0.323. Ini artinya variable kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai bank syari'ah sebesar 32,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai bank syari'ah. Ini berarti semakin bagus gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pimpinan, maka akan semakin bagus kinerja pegawai yang dicapai perbankan syariah. Dengan demikian pimpinan yang sering melakukan komunikasi yang efektif dengan pegawai, pimpinan yang sering melibatkan bawahan dalam

pengambilan keputusan, pimpinan yang selalu memberikan tauladan dan pimpinan yang selalu menerima kritikan dari pegawainya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai perbankan syari'ah.

- d. Nilai koefisien jalur variable spiritualitas terhadap variable motivasi adalah 0,234. Ini berarti variabel spiritualitas mempengaruhi variable motivasi sebesar 23,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variable spiritualitas memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai bank syari'ah. Ini berarti semakin tinggi nilai-nilai spiritualitas yang dipegang oleh pegawai, maka akan semakin bagus kinerja pegawai yang dicapai perbankan syariah. Dengan demikian semakin erat nilai-nilai spiritualitas dipegang oleh pegawai akan membuat semakin tingginya motivasi pegawai dalam bekerja.
- e. Nilai koefisien jalur variable spiritualitas terhadap variable kepemimpinan adalah 0,576. Ini berarti variable spiritualitas mempengaruhi variable kepemimpinan sebesar 57,6%. Nilai ini cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel kepemimpinan pada bank syari'ah. Ini berarti semakin tinggi nilai-nilai spiritualitas yang dipegang oleh pimpinan bank syari'ah, maka akan semakin bagus gaya kepemimpinan yang akan diterapkan perbankan syariah.
- f. Nilai koefisien jalur variable kepemimpinan terhadap variable motivasi adalah 0,571. Ini berarti variable kepemimpinan mempengaruhi variable motivasi sebesar 57,1%. Nilai ini cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel motivasi pada bank syari'ah. Ini berarti semakin bersahabat gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan bank syari'ah, maka akan semakin memunculkan motivasi bagi pegawai perbankan syariah.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa yang memiliki pengaruh langsung paling besar adalah variable spiritualitas terhadap variable kepemimpinan yaitu sebesar 57,6%. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa nilai-nilai spiritual yang dipegang teguh oleh seorang pimpinan (*individual value*) akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dijalankan pimpinan tersebut.

Sementara itu jika dilihat dari diagram *path analysis* atau koefisien jalur dari *path analysis model* di atas, hubungan tidak langsungnya dapat pula dihitung. Adapun perhitungannya adalah :

- a. Variable spiritualitas terhadap variable kinerja pegawai melalui variable motivasi (spiritualitas → motivasi → kinerja) adalah $0.234 \times 0.403 = 0,094$. Artinya variable spiritualitas secara tidak langsung juga mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 9,4%. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variable spiritualitas memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai melalui variabel motivasi. Sehingga dalam hal ini semakin kuat nilai-nilai spiritualitas dipegang teguh oleh pegawai akan membuat naiknya tingkat motivasi pegawai dalam bekerja. Naiknya motivasi bekerja akan berpengaruh terhadap bagusnya kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.
- b. Variable spiritualitas terhadap variable kinerja pegawai melalui variable kepemimpinan (spiritualitas → kepemimpinan → kinerja) adalah $0.576 \times 0.323 = 0,186$. Artinya variable spiritualitas secara tidak langsung juga mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 18.6%. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variable spiritualitas memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai melalui variabel kepemimpinan. Sehingga dalam hal ini semakin seorang pimpinan bank syari'ah memegang nilai-nilai spiritualitas dengan teguh akan makin mengayomi pula gaya kepemimpinan yang akan diterapkannya. Bersahabatnya gaya kepemimpinan yang dijalankan akan membuat kinerja pegawai bank syari'ah akan semakin meningkat pula.
- c. Variabel kepemimpinan terhadap variable kinerja pegawai melalui variable motivasi (kepemimpinan → motivasi → kinerja) berjumlah $0.571 \times 0.403 = 0.230$. Artinya variable kepemimpinan secara tidak langsung juga mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 23,0%. Dari jumlah ini dapat dikatakan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini semakin bersahabat gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan terhadap pegawai akan membuat pegawai makin termotivasi dalam bekerja. Dengan naiknya motivasi pegawai akan membuat makin bagusnya kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.

d. Variabel spiritualitas terhadap variable kinerja pegawai melalui variable kepemimpinan dan variable motivasi (spiritualitas → kepemimpinan → motivasi → kinerja) berjumlah $0.576 \times 0.571 \times 40.3 = 0.133$. Artinya variable spiritualitas secara tidak langsung juga mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 13,3%. Angka ini bernilai positif yang menunjukkan bahwa variable spiritualitas memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini semakin kuat nilai-nilai spiritualitas dipegang teguh oleh pegawai, akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang akan dijalankan dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Tingginya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.

Dari keempat bentuk hubungan tidak langsung di atas, hubungan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai melalui variable motivasi memiliki pengaruh yang paling besar yaitu 23%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai bank syariah akan mengalami peningkatan jikalau pegawai itu terus diberikan motivasi-motivasi. Dalam membangkitkan motivasi pegawai tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, memegang peranan yang paling besar. Artinya gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan bank syariah akan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai itu sendiri dalam bekerja.

Dari seluruh pengaruh yang terjadi antara variabel dalam penelitian ini, baik yang berpengaruh secara langsung maupun yang berpengaruh secara tidak langsung menandakan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang searah. Ini berarti setiap terjadi penguatan nilai-nilai spiritualitas pada pegawai bank syariah akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai bank syariah tersebut. Setiap peningkatan nilai-nilai spiritualitas dalam diri pegawai bank syariah akan membuat motivasi pegawai semakin tinggi dalam bekerja. Setiap peningkatan nilai-nilai spiritualitas dalam diri pimpinan bank syariah akan membuat kepemimpinan yang dijalankan pimpinan tersebut semakin bersahabat dan disenangi oleh bawahan.

Semakin pimpinan bersahabat atau menjadikan pegawainya sebagai partner dan semakin pimpinan disenangi oleh pegawai akan mampu membuat motivasi pegawai dalam bekerja semakin tinggi. Tingginya motivasi pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang bagus dikalangan pegawai. Dan semakin sorang pimpinan memberikan contoh tauladan kepada pegawai, semakin pimpinan memberikan pengarahan dengan

efektif kepada pegawai, serta semakin pimpinan membuka kritikan atau masukan dari pegawainya akan membuat kinerja pegawai semakin mengalami peningkatan.

Selain itu jikalau dilihat dari besaran pengaruh antara variabel yang berhubungan secara langsung dengan variabel yang tidak berhubungan secara langsung terhadap variabel kinerja, diperoleh jumlah seperti dibawah ini :

Table 5.2
Hasil nilai direct impact dan indirect impact

Direct impact	Indirect impact
Spiritualitas → kinerja = 0.406	Spiritualitas → motivasi → kinerja (0.234 x 0.403 = 0.094) Spiritualitas → kepemimpinan → kinerja (0.576 x 0.323 = 0.186) Spiritualitas →kepemimpinan→motivasi→kinerja (0.576 x 0.571 x 0.403 = 0.133)
Kepemimpinan → kinerja = 0.323	Kepemimpinan → motivasi → kinerja (0.571 x 0.403 = 0.230)
Motivasi → kinerja = 0.403	-

Berdasarkan nilai direct dan indirect impact diperoleh besaran jumlah pengaruh variabel spiritualitas terhadap variabel kinerja = $0.406 + 0.094 + 0.186 + 0.133 = 0.819$, dan jumlah pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja = $0.323 + 0.230 = 0.553$, sedangkan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja = 0.403. Bersumberkan hal ini, maka pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai bank syari'ah adalah variabel spiritualitas dengan jumlah 0.819. Pengaruh terbesar ke dua adalah variabel kepemimpinan dengan jumlah 0.553 dan pengaruh terkecil adalah variabel motivasi dengan jumlah 0.403.

4.4.1 Interpretasi Berdasarkan *Regression Weight*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program AMOS versi 5 juga dapat diketahui semua variabel secara signifikan mempengaruhi pada level signifikansi 5% (*alpha* 0,05). Hal ini sudah membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variable spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil *regression weight* dengan menggunakan program AMOS versi 5 yang tercantum pada tabel 5,2 maka dapat dibentuk model *path analysis* dengan menggunakan nilai koefisien jalur yang belum distandarisasi (*unstandardized beta*). Koefisien jalur yang digunakan untuk menginterpretasi model path analysis ini berbeda dengan koefisien jalur yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dikarenakan untuk koefisien yang sudah distandarisasi (*standardized beta*) semua satuan masing-masing variabel yang berbeda sudah disamakan (distandarisasi). Sedangkan nilai yang belum distandarisasi (*unstandardized beta*) masih menggunakan satuannya masing-masing, sehingga nilai inilah yang dapat digunakan untuk interpretasi model agar hasilnya menunjukkan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan satuan dari masing-masing variabel.

Dengan menggunakan koefisien jalur yang belum distandarisasi (*unstandardized beta*) maka dapat dibentuk persamaan *path analysis* sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 0.576 \text{ Spi} + 0.403 \text{ Mot} + 0.323 \text{ Kep} + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{Motivasi} = 0.234 \text{ Spi} + 0.571 \text{ Kep} + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0.576 \text{ Spi} + e_3 \dots\dots\dots (3)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pada persamaan pertama, nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan variable spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bank syari'ah. Ini berarti jika penerapan nilai-nilai spiritualitas mengalami peningkatan, motivasi akan mengalami kenaikan dan gaya kepemimpinan yang dijalankan juga akan mengacu kepada nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya. Dengan terjadinya semua peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai bank syari'ah tersebut.
2. Pada persamaan dua, nilai koefisien jalur menunjukkan variable spiritualitas, dan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variable motivasi bank syari'ah. Ini berarti jika penerapan nilai-nilai spiritualitas mengalami peningkatan, dan gaya kepemimpinan yang dijalankan mengacu kepada nilai-nilai spiritualitas

yang diyakininya, maka motivasi pegawai bank syariah tersebut akan mengalami peningkatan.

3. Persamaan tiga menunjukkan variable spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap variable kepemimpinan. Ini berarti jika penerapan nilai-nilai spiritualitas mengalami peningkatan, maka gaya kepemimpinan yang akan dijalankan oleh seorang pimpinan akan mengacu pada nilai-nilai spiritualitas tersebut.

4.5 Pembahasan Penyelesaian Masalah

Berdasarkan pengujian hipotesis dan uraian analisis diketahui bahwa semua variabel yang diteliti baik variabel eksogen maupun variabel endogen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah. Signifikansi pengaruh itu ditunjukkan dengan nilai *p-value* 0,000.

Sementara itu dari hasil estimasi juga diketahui bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja pegawai. Namun yang memiliki pengaruh langsung yang paling besar adalah variabel spiritualitas (spiritualitas → kinerja) yaitu 40,6%. Hal ini juga membuktikan teori bahwa baik buruknya kinerja pegawai suatu perusahaan bukan ditentukan oleh *core value* tapi ditentukan oleh *personal value*. Dengan demikian variabel spiritualitas yang merupakan bagian mendasar pembentuk personal value memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah.

Sedangkan pengaruh secara tidak langsung antar variabel menempatkan variable spiritualitas secara bersama dengan variable motivasi dan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bank syariah dengan jumlah yang cukup signifikan yaitu 81,9%. Sehingga dengan demikian hipotesis adanya hubungan positif antara spiritualitas dengan kinerja pegawai menjadi terbukti cukup signifikan. Ini berarti bahwa variable spiritualitas dan variable motivasi secara langsung dan tidak langsung memiliki hubungan dengan kinerja pegawai bank syariah. Berdasarkan hasil penelitian ini maka teori yang digunakan dalam membentuk model terbukti kebenarannya, bahwa faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel penelitian memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana baik pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel-variabel yang diteliti kesemuanya menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Signifikannya pengaruh semua variable (variable spiritualitas, motivasi dan kepemimpinan) tersebut terhadap kinerja pegawai dapat diterjemahkan bahwa, semakin tinggi tingkat penerapan seseorang terhadap nilai-nilai spiritual akan membuat semakin tinggi pula motivasi seseorang tersebut dalam bekerja. Tingginya motivasi pegawai dalam bekerja akan membuat kinerja yang dicapai pegawai tersebut juga akan tinggi. Sementara itu makin dekat seorang pimpinan dengan nilai-nilai keagamaan (spiritualitas), maka gaya kepemimpinan yang akan dijalankannya akan makin dekat pula kepada ketentuan agama. Islamisnya gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pimpinan akan membuat motivasi pegawai juga akan terdorong naik, sehingga dengan motivasi yang terdorong menghasilkan kinerja yang juga akan terdongkrak ke level yang sangat memuaskan.

Dari interpretasi hasil penelitian ini terlihat bahwa training-training yang diadakan oleh carporasi perbankan syari'ah atau training-training yang diikuti oleh pegawai bank syari'ah baik yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman akan nilai-nilai spiritual, peningkatan motivasi dan penguatan kepemimpinan pada pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Sementara itu masalah kinerja pegawai bank syari'ah yang masih jauh dari nilai-nilai Islami dan ekonomi Islam dalam penelitian ini dapat dipecahkan dengan hasil penelitian ini. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa nilai-nilai spiritual menjadi pondasi awal dalam menciptakan kinerja yang bagus bagi pegawai. Selama ini pencitraan bank syari'ah yang dianggap masih sama dengan bank konvensional disebabkan oleh ketidakpuasan nasabah terhadap pelayanan. Pelayanan lebih didasarkan pada kurangnya pemahaman pegawai itu sendiri pada aturan Islam tentang perbankan yang Islamis secara khusus dan ekonomi Islam secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian ini, sebetulnya kekurangan pemahaman terhadap prinsip ekonomi Islam bisa ditempa dengan landasan spiritualitas. Sebab spiritualitas akan mampu memberikan semangat berupa peningkatan motivasi kepada pegawai untuk terus memupuk pemahaman tentang ekonomi Islam tersebut. Hal ini dikarenakan ketika seseorang menjadikan agama sebagai pondasi dalam berbuat, maka ia akan menjadikan setiap perbuatannya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT sebagai yang menciptakannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hafiduddin (2003';5) bahwa spiritual lebih kepada pemaknaan manusia secara lebih mendalam terhadap esensi pendiptaannya di atas permukaan bumi ini.

Dengan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, pegawai akan terus termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati. Sehingga segala bentuk kekurangan yang terjadi dalam pekerjaannya akan terus diupayakan penyempurnaan. Penyempurnaan yang dilakukan secara terus menerus akan sampai kepada titik profesionalitas, yang pada akhirnya apa yang kerjakan akan mendatangkan kepuasan bagi setiap orang yang melakukan transaksi dengannya..

