



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
SECARA LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG  
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MELALUI  
JALUR KEPUASAN KERJA**

**TESIS**

**HANIF PANDJI ADITYA  
NPM 0806450546**

**PROGAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
JAKARTA  
JULI 2010**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
SECARA LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG  
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MELALUI  
JALUR KEPUASAN KERJA**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains (M.Si) dalam bidang  
Ekonomi dan Keuangan Syariah**

**HANIF PANDJI ADITYA  
NPM 0806450546**

**PROGAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
KEKHUSUSAN EKONOMI KEUANGAN DAN SYARIAH  
JAKARTA  
JULI 2010**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
Dan semua sumber baik yang dikutip mau pun yang dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Hanif Pandji Aditya**  
**NPM : 0806450546**  
**Tanda Tangan :**  
**Tanggal : 16 Juli 2010**

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Hanif Pandji Aditya  
NPM : 0806450546  
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam  
Kekhususan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Konsentrasi : Perbankan Syariah  
Judul Tesis : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Melalui Jalur Kepuasan Kerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Ekonomi dan Keuangan Syariah, Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Lydia Freyani Hawadi, Psikolog

Pembimbing : Prof. Dra. Jusmaliani, ME

Penguji : Dr. Nurdin Sobari, SE., MM., CAAE

Reader : Ir. Hardius Usman, M.Si

*(Reni Hawadi)*  
*(Jusmaliani)*  
*(Nurdin Sobari)*  
*(Hardius Usman)*

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 16 Juli 2010

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Rosulullah Muhammad saw.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas bantuan banyak pihak dalam penyelesaian Tesis ini, yaitu :

1. Prof.Dr. Lydia Freyani Hawadi, Psikolog,
2. Ibu Prof. Dra Hj. Jusmaliani, ME.
3. Bapak Nurdin Sobari, SE., MM., CAAE.
4. Bapak Hardius Usman, S.Si., M.Si.
5. Segenap Dosen Pengajar dan Staf Sekretariat PSTTI.
6. Ke empat orang tuaku yang selalu memberikan doa yang tidak pernah habis-habisnya.
7. Istriku Melati Antartikasari, kakak-kakakku dan adik-adikku (Yudhia, Reza, Hima, Kresna, Dharma) yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis.
8. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada sahabatku Abdul Rahman Fariz (BSM Cab. Jatinegara) dan Handrio Akbar (DKI Syariah Matraman)
9. Teman-teman kuliah angkatan XV

Jakarta, 16 Juli 2010

Hanif Pandji Aditya

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanif Pandji Aditya  
NPM : 0806450546  
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam  
Kekhususan : Ekonomi Keuangan Syariah  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan*, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 16 Juli 2010  
Yang menyatakan

(Hanif Pandji Aditya)

## ABSTRAK

Nama : Hanif Pandji Aditya  
Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam (Ekonomi Keuangan Syariah)  
Judul : **Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

### Abstraksi:

Fenomena bajak membajak antar karyawan bank syariah sudah menjadi fenomena umum semenjak mulai bermunculannya bank-bank syariah baru, implikasinya terjadi perpindahan karyawan yang sudah terdidik dengan baik sehingga mengakibatkan kesenjangan pada karyawan-karyawan yang berkualitas. Tentu dalam mengatasi kesenjangan ini membutuhkan waktu, biaya dan tambahan investasi yang tidak sedikit. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor-faktor apa saja yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan bank. Dalam teori, disebutkan tingkat *turn over* berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja sehingga dari landasan teori inilah penelitian berangkat. Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) dan Bank DKI Syariah dengan sample 97 responden. Metode analisis dengan menggunakan alternatif *Structural Equation Modelling* (SEM) yaitu PLS dengan menggunakan program SmartPLS 2.0M3. Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel yang paling berpengaruh secara langsung adalah ragam keahlian terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,309 , variabel motivasi spiritual paling berpengaruh terhadap rasa kompetensi yaitu sebesar 0,258 dan keterlibatan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,423.

### Kata kunci:

Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, rasa kompetensi, karakteristik pekerjaan, motivasi spiritual, etika kerja Islami, alternatif SEM dengan PLS.

## ABSTRACT

Name : Hanif Pandji Aditya  
Study Program : Islam and Middle East Science (Sharia Economic and Finance)  
Title : Factors Affecting Job Involvement and  
Sense of Competence On The Job Satisfaction

Phenomenon among Islamic bank employees hijack has become a common phenomenon, since the beginning emergence of new Islamic banking, the implication of this issue that lead to disparities in the quality of employees. For addressing this gap requires time, investment and additional costs. Therefore the aim of this study is to fine for any factors which directly affects the satisfaction level of bank employees. In theory, turnover associated with the level of job satisfaction so that from this theoretical basis of the research was started.

This research was conducted at Bank Syariah Mandiri (BSM) and Bank DKI Syariah with 97 samples of respondents. Analysis methods', using alternatively Structural Equation Modeling (SEM), namely PLS. PLS program is using 2.0M3 version. From the results of the analysis, the most influential variable is the variety of task, directly affect to the Job Involvement of 0.309, the most influential variable is Spiritual Motivation that directly affect to Sense of Competence that is equal to 0.258 and Job Involvement directly influence on job satisfaction of 0.423.

Keywords:

*Job satisfaction, job involvement, sense of competence, job characteristic , spiritual motivation, Islamic work ethics, SEM alternatively with PLS.*



## ABSTRACT

Name : Hanif Pandji Aditya  
Program of Study : Islam and Middle East Science (Sharia Economic and Finance)  
Title : Factors Affecting Direct and Indirect On The Job Satisfaction Of Bank Employee Through Path of Job Satisfaction

Since the emergence of Sharia banks, it becomes a common phenomenon to competitively recruit the skillful employees among Sharia banks in which there are many skillful employees who move from one Sharia bank to another. Therefore, it leads to the competency gap of employees. In order to overcome this competency gap, it will require time, cost and additional investment that are not inexpensive. Hence, this study aims to find the factors that directly affect the satisfaction of bank employee. Theoretically, turnover is associated with the level of work satisfaction, thus, this research started from this theoretical basis. This research was conducted at Bank Syariah Mandiri (BSM) and Bank DKI Syariah with a total sample of 97 respondents. It used the alternative Structural Equation Modeling (SEM), namely PLS by using the program of SmartPLS2.3M3. The result showed that the most directly influencing variables are the variety of skills to work involvement as 0.309, spiritual motivation to competency as 0.258, and work involvement to work satisfaction as 0.423.

Keywords:

*Work satisfaction, work involvement, competency, job characteristics, spiritual motivation, Islamic work ethics, alternative SEM with PLS.*

## المخلص

الاسم : حنيف بانجي أديتيا

دراسة البرنامج : الدراسات الشرق أوسطية والإسلامية (الشرعية الإقتصاد المالي)

العنوان : العوامل المؤثرة في فرص العمل والمشاركة الألم على رضا وظيفة الكفاءة

### الخلاصة :

ظاهرة خطف القرصنة بين العاملين في البنوك الإسلامية أصبحت شائعة على نحو متزايد منذ بداية ظهرت البنوك الإسلامية الجديدة ، وضمننا أن هناك عامل دوران تم تعليما جيدا بما فيه الكفاية ليؤدي إلى تفاوت في نوعية الموظفين. وبطبيعة الحال في معالجة هذه الفجوة يتطلب وقتا ، وتكاليف والاستثمار الإضافي الذي المد والجزر الصغيرة. وعليه ، فإن الهدف من هذه الدراسة للبحث عن أي عوامل التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى رضا موظفي البنك. من الناحية النظرية ، ومعدل دوران المذكورة المرتبطة مستوى الرضا الوظيفي بحيث من هذا الأسس النظري لإجازة البحوث.

أجريت هذه الابحاث في بنك الشرعية مانديري مشهورة بتنظيم والبنك الشرعية DKI مع ٩٧ عينة من أفراد العينة. أساليب بديلة للتحليل باستخدام المعادلات الهيكلية تصميم النماذج (أمانة شؤون المرأة) ، وهي برنامج الثابتة والمتنقلة (الثابتة والمتنقلة باستخدام من نتائج تحليل النتائج أن المتغير الأكثر تأثيرا هو مجموعة من الخبرات مباشرة إلى تورط الموظفين من ٣٠٩ ، والأكثر نفوذا متغير الدافع الروحي لطعم الكفاءة التي تساوي ٢٥٨ . العمل وإشراك تأثير مباشر على الرضا الوظيفي من ٤٢٣ ،

### كلمات البحث :

وظيفة مميزة (وظيفة خصائص) ، ومشاركتها المهمة ، ألم الكفاءة ، الرضا الوظيفي ، ووزارة شؤون المرأة مع البديل الثابتة والمتنقلة ، والدافع الروحي ، والعمل الأخلاق الإسلامية.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT (Bahasa Inggris).....	vii
ABSTRAK (Bahasa Arab).....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	6
1.6 Kerangka Pemikiran.....	7
1.7 Sistematika Penulisan .....	10
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1. Kepuasan Kerja .....	13
2.2. Keterlibatan Kerja .....	16
2.3. Rasa Kompetensi.....	17
2.4. Karakteristik Pekerjaan .....	18
2.4.1. Motivasi Spiritual.....	20
2.4.2. Etika Kerja Islami .....	24
2.4.3. Stres.....	27

2.4.4. Komunikasi .....	28
2.4.5. Ragam Keahlian.....	29
2.4.6. Umpan Balik Tugas.....	30
2.5. Penelitian Sebelumnya .....	31
<b>3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Hipotesis Penelitian.....	32
3.2. Metodologi Untuk Pemecahan Masalah .....	35
3.2.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2.2. Metode Alternatif SEM dengan PLS.....	36
3.2.3. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	36
3.2.3.1. Evaluasi Model dalam PLS .....	38
3.2.4. Langkah-langkah Penelitian .....	38
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.3.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	38
3.3.2. Definisi Keterlibatan Kerja.....	40
3.3.3. Definisi Rasa Kompetensi .....	42
3.3.4. Definisi Motivasi Spiritual .....	43
3.3.5. Definisi Etika Kerja Islami.....	44
3.3.6. Definisi Stress.....	46
3.3.7. Definisi Komunikasi.....	47
3.3.8. Definisi Ragam Keahlian .....	48
3.3.9. Definisi Umpan Balik Tugas .....	50
3.4. Model Variabel Penelitian.....	51
3.4.1. Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	51
3.4.2. Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	51
3.5. Sumber Data .....	53
3.6. Prosedur Pengumpulan Data.....	54
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	54
3.6.1.1. Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	54
3.6.1.2. Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	56
3.7. Langkah-langkah PLS.....	56

3.8. Model Desain Penelitian .....	57
<b>4. PEMBAHASAN</b> .....	<b>58</b>
4.1 Analisis Deskriptif .....	59
4.1.1. Profil Data Responden Jenis Kelamin .....	59
4.1.2. Profil Data Responden Usia .....	60
4.1.3. Profil Data Responden Status .....	61
4.1.4. Profil Data Responden Pendidikan Terakhir .....	62
4.1.5. Profil Data Responden Lama Bekerja .....	62
4.1.6. Profil Data Responden Level Karyawan .....	63
4.1.7. Profil Data Responden Penghasilan/ bulan .....	64
4.2 Uji Reliabilitas Dan Validitas.....	66
4.2.1. Uji Variabel Kepuasan Kerja .....	66
4.2.2. Uji Variabel Keterlibatan Kerja .....	67
4.2.3. Uji Variabel Rasa Kompetensi.....	67
4.2.4. Uji Variabel Motivasi Spiritual.....	68
4.2.5. Uji Variabel Etika Kerja Islami.....	69
4.2.6. Uji Variabel Stress .....	69
4.2.7. Uji Variabel Komunikasi .....	70
4.2.8. Uji Variabel Ragam Keahlian .....	71
4.2.9. Uji Variabel Umpan Balik Tugas.....	71
4.3. Analisis Metode Alternatif SEM dengan PLS .....	72
4.3.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	72
4.3.1.1. Uji Validitas.....	72
4.3.1.2. Uji Reliabilitas .....	76
4.3.3. Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	77
4.3.4. Uji Hipotesis.....	79

<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
5.1. Kesimpulan .....	84
5.2. Saran .....	85

**DAFTAR REFERENSI**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK

	Hal.
Gambar 1.1. Rantai Jasa Keuntungan.....	4
Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 2.1. Model Teori Jalur Menuju Kepuasan Kerja.....	13
Gambar 2.2. Etos Kerja Muslim.....	27
Gambar 2.3. Model Teori Jalur Islami Menuju Kepuasan Kerja.....	30
Gambar 3.1. Model Pengukuran Kepuasan Kerja .....	40
Gambar 3.2. Model Pengukuran Keterlibatan Kerja .....	41
Gambar 3.3. Model Pengukuran Rasa Kompetensi.....	43
Gambar 3.4. Model Pengukuran Motivasi Spiritual.....	44
Gambar 3.5. Model Pengukuran Etika Kerja Islami.....	45
Gambar 3.6. Model Pengukuran Stress.....	47
Gambar 3.7. Model Pengukuran Komunikasi.....	48
Gambar 3.8. Model Pengukuran Ragam Keahlian.....	49
Gambar 3.9. Model Pengukuran umpan Balik Tugas.....	51
Gambar 3.10. Langkah-langkah PLS.....	56
Gambar 3.11. Model Desain Penelitian.....	57
Gambar 4.1. Grafik Jenis Kelamin.....	59
Gambar 4.2. Grafik Usia.....	60
Gambar 4.3. Grafik Status.....	61
Gambar 4.4. Grafik Pendidikan Terakhir.....	62
Gambar 4.5. Grafik Lama Bekerja.....	63
Gambar 4.6. Grafik Level Karyawan.....	64
Gambar 4.7. Grafik Penghasilan/ bulan.....	65

## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	39
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja .....	41
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Rasa Kompetrensi .....	42
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Spiritual .....	44
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Etika Kerja Islami .....	45
Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Stress .....	46
Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Komunikasi .....	48
Tabel 3.8. Kisi-kisi Instrumen Ragam Keahlian .....	49
Tabel 3.9. Kisi-kisi Instrumen Umpan Balik Tugas .....	50
Tabel 4.1. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 4.2. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Keterlibatan Kerja.....	67
Tabel 4.3. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Rasa Kompetensi .....	68
Tabel 4.4. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Motivasi Spiritual .....	68
Tabel 4.5. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Etika Kerja Islami .....	69
Tabel 4.6. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Stress.....	69
Tabel 4.7. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Komunikasi.....	70
Tabel 4.8. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Ragam Keahlian .....	71
Tabel 4.9. Nilai <i>alpha</i> Uji Reliabilitas & Validitas Umpan Balik Tugas .....	71
Tabel 4.10. Uji <i>Convergen Validity</i> .....	72
Tabel 4.11. Uji <i>Discriminant Validity Cross Loading</i> .....	73
Tabel 4.12. Uji <i>Discriminant Validity</i> $\sqrt{\text{AVE}}$ .....	75
Tabel 4.13. <i>Latent Variable Correlation</i> .....	75
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas <i>Composite Reliability, Cronbach Alpha, AVE</i> ..	76
Tabel 4.15. <i>Goodness Fit Model R<sup>2</sup></i> .....	77
Tabel 4.16. Uji t-stat.....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner untuk Responden .....	L-1
Lampiran 2. <i>Output</i> PLS.....	L-2



## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah yang terus menunjukkan pada hasil yang menggembirakan direalisasikan dengan semakin banyaknya bank-bank konvensional yang membuka UUS (Unit Usaha Syariah) dan bahkan sampai ada yang mengakuisisi suatu bank konvensional yang akan dikonversi menjadi bank syariah, Ini membuktikan betapa besarnya potensial market syariah yang ada di tanah air. Terlebih lagi dengan semakin banyak-nya dan inovatifnya produk-produk perbankan syariah yang di tawarkan kepada masyarakat ini memperkecil anggapan bahwa bank syariah dewasa ini belum mampu memenuhi tuntutan jaman akan kebutuhan para nasabah yang menggunakan jasa per-bankan.

Bank-bank syariah terlebih lagi di tahun 2010 akan terus melakukan suatu ekspansi besar-besaran mengingat potensial yang masih besar yang berada didaerah-daerah yang belum tersentuh secara dalam, akan kehadiran bank-bank syariah. Oleh karena itu tuntutan akan permintaan tenaga-tenaga professional pasti sangat dibutuhkan oleh manajemen perbankan dalam rangka mewadahi ekspansi tersebut. Tapi yang menjadi pertanyaan penting adalah apakah penyediaan dari tenaga kerja yang professional sudah memenuhi standard baik dari tingkat keahlian, keimanannya seseorang dan lain sebagainya, bahkan harus lebih dari itu, para calon pelaku praktisi perbankan tersebut harus sudah memiliki bekal pengetahuan dan penjiwaan yang baik akan produk produk yang berlandaskan syariah Islam. Itu juga yang harus menjadi pemikiran para pengamat ekonomi khususnya perbankan syariah.

Industri keuangan syariah telah tumbuh pesat dalam beberapa tahun terakhir dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 30 persen. Perkembangan industri yang terus pesat pun membuat kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang professional semakin besar. Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Suroso Imam Zadjuli, mengatakan "Dalam 20 tahun kedepan diperlukan tenaga kerja Islami professional setidaknya 184.800 orang. Industri keuangan yang terus tumbuh membuat kebutuhan SDM ekonomi islam menjadi sangat mendesak". (Respati, 2010, hal. 20).

Keberadaan SDM sangat menentukan kinerja, produktifitas, dan keberhasilan suatu institusi. Bagi perbankan syariah, kualifikasi dan kualitas SDM lebih dituntut adanya keterpaduan antara, *knowledge*, *skill*, dan *ability* dengan integritas pribadi.

"Menurut data bank Indonesia per Oktober 2009, 70% karyawan bank syariah berasal dari lembaga keuangan konvensional, sisanya lulusan baru perguruan tinggi dan mantan karyawan bank syariah lain". (Sharing, 2010, hal. 12), Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menyediakan banker syariah, mendidiknya sejak lulus kuliah (*fresh graduated*) dengan *officer development program* (ODP) dan mengambil dari bank lain (*transfer*). Bank lain bisa bank konvensional atau syariah.

Menurut Ketua Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo), Hendarin Sukarmadji, dibutuhkan waktu sekitar 10 tahun untuk menghasilkan banker syariah via ODP. Sedangkan untuk yang model transfer kira-kira perlu waktu kurang dari setahun untuk menjadikannya siap pakai via *training* perbankan syariah. Karena industri perbankan syariah belum berumur 20 tahun, model transfer jamak saja untuk mendorong akselerasi. Hanya, tidak bisa lama.

Maka mencuatlah fenomena bajak membajak banker syariah sejak 2008 lalu, ketika bank syariah baru bermunculan. "Direktur Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), Harisman mengakui perpindahan cepat SDM di perbankan syariah tak hanya terjadi di level *officer*, tetapi juga hingga ke *top management*. Di 2010, dengan setidaknya telah ada lagi penambahan bank syariah, fenomena bajak membajak disinyalir tetap akan terjadi hingga 5 tahun ke depan". (Sharing, 2010, hal. 12 ).

Asbisindo, yaitu suatu asosiasi bank syariah Indonesia sangat memperhatikan masalah yang satu ini terlihat sekarang asosiasi ini telah menggodok suatu *memorandum of understanding* antar bank syariah mengenai perekrutan karyawan yang berasal dari bank lainnya. Tidak ketinggalan pula bank Indonesia menaruh perhatian yang cukup besar terhadap fenomena yang terjadi sekarang ini, tetapi sampai saat ini BI masih menyerahkan wewenang ini kepada asosiasi agar bisa mencari pemecahan persoalan diantara bank syariah.

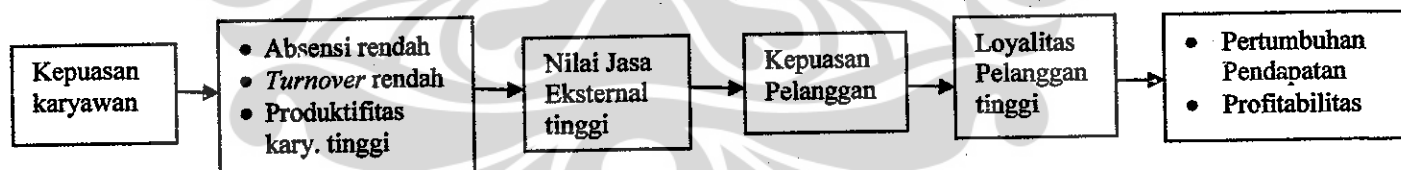
Patut kita ketahui bahwa untuk biaya perekrutan dan biaya pelatihan merupakan *cost* yang sangat besar bagi suatu bank terlebih lagi semua bank syariah saat ini sedang melakukan ekspansi besar-besaran yang membutuhkan dana yang tidak sedikit. Bank Indonesia memprediksi anggaran untuk pengembangan SDM ditaksir Rp 20 miliar – Rp 30 miliar per tahun. Berdasarkan statistik Bank Indonesia per April, biaya pelatihan dan pelatihan bank syariah Rp 17 miliar. Pada 2009 biaya diklat perbankan syariah mencapai Rp 45 miliar. Sehingga amat tidak efisiennya jika sudah mengeluarkan biaya besar untuk pembangunan sumber daya manusia tetapi setelah matang SDM tersebut hijrah ke bank syariah lain sehingga mau tak mau manajemen harus melakukan perekrutan dari awal lagi, sehingga dikhawatirkan bank-bank syariah tidak dapat mengejar target, hanya karena mempunyai kendala didalam manajemen khususnya SDMnya, sedangkan bank yang melakukan pembajakan tidak harus terlalu direpotkan terhadap pelatihan-pelatihan dari basic lagi tetapi tinggal menyatukan visi dan misi pada perusahaan yang baru sehingga dapat langsung bersinergi tentu disini sangat jelas dapat menyebabkan suatu ketidakadilan bagi dunia perbankan.

Mengapa tingkat kepuasan karyawan sangat penting untuk kita kaji dan teliti? Berdasarkan teori Heskett, *service profit chain* mengemukakan keterkaitan erat antara kepuasan karyawan dan kepuasan nasabah. Kepuasan karyawan didapatkan dari desain pekerjaan dan tempat kerja yang memfasilitasi kualitas jasa internal. "Karyawan yang puas berpeluang untuk loyal dan meningkatkan produktifitasnya dan menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan dari sisi *turn over* karyawan". (heskett et al., 1997, hal.19) Hasil dari manajemen yang baik ini menghasilkan nilai jasa eksternal, pelayanan yang baik, ramah, professional menghasilkan kepuasan pelanggan yang tinggi, akibatnya pelanggan akan loyal atau akan menambah pembelian pada produk-produk perbankan, sehingga akan terjadi pertumbuhan pada pendapatan dan profitabilitas bank. Pentingnya *people*, baik itu karyawan maupun pelanggan, dan bagaimana hubungan keduanya bisa mendorong kinerja perusahaan. Hubungan antara profitabilitas, loyalitas pelanggan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, serta produktivitas. Menurut Heskett, Jones, Loveman, dkk dalam artikel '*Putting Service Chain to Work*', hubungan antara faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: Laba dan growth

dipicu oleh loyalitas pelanggan. Loyalitas adalah hasil dari kepuasan pelanggan. Kepuasan sebagian besar dipengaruhi oleh nilai yang diperoleh dari layanan pada pelanggan. *Value* (nilai) diciptakan oleh karyawan yang puas, loyal serta produktif. Sementara itu kepuasan karyawan adalah hasil dari infrastruktur berkualitas dan kebijakan yang memungkinkan pelanggan untuk memberikan hasil kepada pelanggan.

Dalam gambar dibawah terdapat hubungan yang menggambarkan kepuasan karyawan dengan tingkat *turnover*, dalam jangka panjang kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi pertumbuhan pendapatan dan profitabilitas bank, seperti yang sudah dijelaskan diatas. Namun dalam penelitian ini hanya akan melihat sampai tingkat *turnover* sesuai topik yang kita bahas dalam perumusan masalah yaitu fenomena bajak membajak yang mengakibatkan tingginya tingkat perpindahan karyawan bank syariah. Kalau kita hubungkan dengan teori jalur menuju kepuasan kerja maka akan terbentuk suatu hubungan baru yang menghubungkan variabel keterlibatan kerja, rasa kompetensi, kepuasan kerja sehingga akan berimpact pada tingkat *turnover* karyawan bank syariah.

**Gambar 1.1. Rantai Jasa Keuntungan**



Sumber: (Heskett et al. 1997). *The service profit chain*

## 1.2. Perumusan Masalah

Fenomena pembajakan karyawan berkualitas yang marak terjadi, (Sharing, 2010) menyebabkan *turn over* karyawan yang cukup tinggi, banyak karyawan yang berpindah karena didasari akan mendapatkan tawaran kompensasi yang lebih baik. Apakah tawaran kompensasi yang lebih baik bisa menjadi suatu jaminan bahwa karyawan akan mendapatkan pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi lagi? Seperti kita ketahui memang pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia syariah sangat tinggi tidak hanya pada level *officer* tapi sampai juga pada tingkat *high managerial*, sehingga bank-bank syariah yang membutuhkan SDM berlomba-lomba memberikan tawaran-tawaran akan kompensasi yang lebih baik, seharusnya tawaran kehidupan yang lebih baik bukan merupakan suatu pertimbangan akhir bagi karyawan dalam menghasilkan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena banyak faktor-faktor diluar itu yang akan menjadi bahan pertimbangan seperti unsur pendukung, sarana dan pra sarana, IT, lingkungan kerja dan lain sebagainya, melalui penelitian ini kita akan mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga atas dasar inilah, yang menjadikan pusat pemikiran penulis untuk meneliti, faktor-faktor apa saja yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, agar bisa menjadikan masukan bagi kita semua dan fenomena bajak membajak bisa diminimalisir. Sehingga penulis mengangkat tema “Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah dengan menggunakan Variabel-variabel Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi”

Dari pemikiran diatas sehingga timbul pertanyaan, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan bank syariah?
2. Seberapa besar faktor-faktor baik secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan bank syariah?

### 1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan bank syariah.
2. Memberi penjelasan seberapa besar faktor-faktor baik secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan bank syariah.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah;

1. Pertama diharapkan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia pada sistem penggajian yang hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, walaupun kebutuhan utama seorang karyawan tidak selalu terkait dengan uang, dan lebih terkait dengan bagaimana dia diperlakukan dan dihargai.
2. Kedua dapat menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dapat dimasukkan pada dunia pendidikan khususnya bagi mereka yang tertarik untuk mengkaji sistem kerja karyawan bank syariah.

### 1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Secara teori melingkupi variabel yang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan yaitu Keterlibatan kerja dan rasa kompetensi. Penelitian ini menggunakan analisa Metode alternatif SEM (*Structural Equation Model*) dengan *Partial Least Square* (PLS). "Data SEM membutuhkan idealnya sebanyak >200 data responden." (Santoso, 2007, hal. 5) agar dapat diterima sebagai sampel yang representatif pada analisis SEM dikarenakan sample size dari penelitian ini sebesar 97 responden sehingga harus menggunakan Metode alternatif SEM yaitu PLS disamping itu juga metode SEM alternatif PLS ini dapat digunakan pada penelitian yang memiliki landasan teori

yang belum teruji atau kurang kuat. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari karyawan bank syariah yang berdomisili di DKI Jakarta yang memungkinkan untuk diambil datanya.

Disamping itu pembatasan penelitian ini hanya meneliti faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap Keterlibatan kerja, Rasa Kompetensi dan kepuasan karyawan bank syariah

### 1.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang sudah pernah diteliti sebelumnya. (Sekaran, 1989). Adapun object dan kerangka berfikir dari penelitian kurang lebihnya adalah sama yaitu karyawan bank dan untuk melihat jalur dari tingkat kepuasan karyawan bank. Penulis memakai kerangka teori yang sama akan tetapi ada perubahan yang disesuaikan dengan kondisi di Indonesia dan khususnya lagi penulis memasukan unsur Motivasi spiritual karena yang diteliti adalah karyawan bank syariah. Karena pada hakekatnya setiap perilaku setiap seorang muslim adalah hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT sehingga penulis merasa perlu memasukan unsur spiritual kedalamnya sesuai teori-teori yang diangkat oleh para cendekiawan muslim. Disamping itu variabel Etika Kerja di modifikasi dengan Etika Kerja bagi seorang muslim yaitu menjadi Etika Kerja Islami.

*Quality of Work Life* dialami oleh setiap karyawan dalam organisasi, dan telah menjadi area penelitian yang menarik oleh beberapa sebagian peneliti. *Quality of work life* telah menjadi dasar dari suatu pengukuran tingkat kepuasan yang didapat dari pengalaman karyawan dari berbagai macam jenis pekerjaan, seperti dalam halnya pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, gaji dan promosi. Telah menjadi bagian dari kriteria *quality of work life* yaitu, tingkat kepuasan kerja berhubungan dengan keterlibatan suatu karyawan dalam pekerjaannya (*job involvement*) dan umpan balik psikologis dari perasaan yang mereka alami, dimana mereka merasakan dampaknya dari penguasaan atas pekerjaan mereka yaitu (*sense of competence*). Variabel-variabel dari Keterlibatan Kerja, Rasa Kompetensi dan Kepuasan Kerja merupakan indikator dari *the quality of work*



*life*). (Sekaran, 1989), korelasi dari Kepuasan Kerja telah menjadi bahan penelitian secara intensif pada beberapa dekade sejak Kepuasan Kerja ditemukan berhubungan erat dengan relevansi dalam organisasi yang bertautan dengan absensi dan *turnover*.

Kemudian sangatlah penting bagi setiap individu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun telah diketahui banyak pakar dan praktisi SDM bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahami ataupun menerapkannya dalam organisasi. Dikatakan tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan, akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan penyebab seseorang untuk bertindak atau berusaha dalam pencapaian tujuan tertentu.

Tentu banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi terbagi dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Shaleh, 2008) tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Seperti dijelaskan diatas tentang motivasi, umumnya kajian-kajian teori barat yang mengkaji tentang perilaku ataupun tentang kepuasan pada hakekatnya membahas dari sisi eksternal saja padahal hakekatnya seorang muslim bekerjapun adalah bagian dari ibadah tercermin dari bacaan setiap kita shalat dalam doa Iftitah :

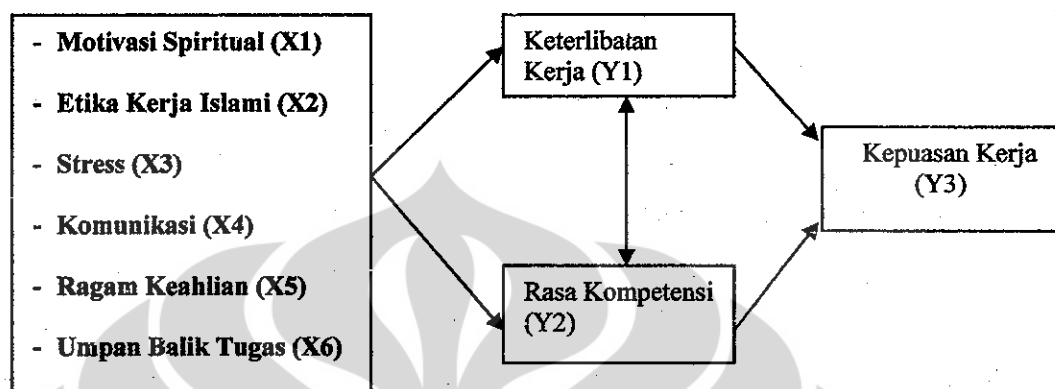
“Sesungguhnya shalatku, ibadahku. hidup dan matiku semata hanya untuk Allah seru sekalian alam,.....”

Sehingga penulis perlu memasukan adanya variabel motivasi internal ke dalam kerangka teori karena yang menjadi penelitian adalah karyawan bank syariah yang beragama Islam.

Dalam penelitian ini penulis mendefinisikan motivasi internal ke dalam motivasi spiritual, teori ini juga didukung dalam buku Najati. Disebutkan ”Motivasi spiritual hanya memenuhi kebutuhan jiwa dan ruh. Sekalipun demikian, motivasi ini menjadi kebutuhan pokok bagi manusia, karena motivasi ini memberikan kepuasan hidup termasuk dalam kepuasan bekerja. karena pada hakekatnya seorang muslim, bekerja adalah bagian dari ibadah” (Najati, 2000, hal. 36). Jadi jika seorang muslim bekerja untuk menafkahi keluarganya (sedekah nafakoli) baik itu penghasilannya besar atau kecil tentu akan menghasilkan suatu kepuasan lahir dan batin sehingga bisa terbawa kedalam kehidupan bekerjanya sehari-hari, dan sifat seorang mukmin yang beriman adalah selalu mensyukuri atas apa yang telah diberikan Allah SWT kepadanya.

Berdasarkan teori di atas, maka dalam penelitian ini dapat disusun kerangka konseptual penelitian, dimana Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi dipengaruhi oleh variabel-variabel Motivasi Spiritual, Etika Kerja Islami, Stress, Komunikasi, Ragam Keahlian dan Umpan Balik. Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi juga mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Syariah, seperti digambarkan seperti dibawah ini;

Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran



Sumber : (Sekaran,1995).

Teori jalur menuju kepuasan kerja yang telah dimodifikasi

## 1.7. Sistematika Penulisan

### I. Pendahuluan,

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang penulisan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian dan Metode Penelitian yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan formula statistik *Structural Equation Modeling* Metode Alternatif PLS. Bab ini juga menjelaskan secara singkat tentang kerangka pemikiran yang melatar belakangi penelitian ini.

### II. Landasan Teori,

Secara umum bab ini menyajikan teori yang berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dengan variable-variabelnya. Pada bab ini juga akan dijelaskan kerangka teori tentang teori *Paths to Job Satisfaction (Job Characteristic Model)*, Motivasi Spiritual dan Etika kerja seorang muslim.

### III. Metodologi Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tempat dan waktu penelitian juga akan diuraikan penggunaan populasi penelitian dan sampel yang akan diambil

untuk penelitian yaitu karyawan Bank Syariah, memilih instrument yang *reliable* dan *valid*, teknik analisis data, dan hipotesis penelitian, metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan formula statistik SEM Alternatif pada program PLS.

#### IV. Analisis dan Pembahasan Penyelesaian Masalah,

Pada bab ini akan dianalisis, diukur dan dikaji secara kuantitatif atas data yang terkumpul sebagai analisis instrument dari variable keterlibatan kerja dan rasa kompetensi hubungannya terhadap tingkat kepuasan karyawan bank syariah.

#### V. Kesimpulan dan Saran,

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya insani (SDI) merupakan faktor keberhasilan suatu perusahaan. Karenanya Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang baik merupakan keharusan yang harus dipahami oleh manajemen. Terlebih lagi dalam Islam sangat menjunjung tinggi Sumber Daya Manusia karena Insan muslim yang merupakan sarana pengembangan ekonomi dan tujuannya, mendapatkan perhatian besar dalam fikih ekonomi Umar *Radhiyallahu Anhu*. Diantara pernyataan beliau dalam hal ini adalah, "Sungguh jika aku menyelamatkan seorang muslim dari tangan orang-orang kafir lebih aku sukai daripada jazirah Arab (Tanah air Arab). Sebagaimana beliau juga mengatakan, "Demi Dzat yang didiriku di dalam genggamannya, sungguh tidak menggembirakanku jika kamu menaklukan kota yang di dalamnya terdapat empat ribu orang terbunuh dengan mengorbankan seorang muslim." (Al-Haritsi, 2003, hal 83).

Ada 3 alternatif untuk kegiatan perancangan pekerjaan bagi SDM (Schuler&Jackson, 1996), yaitu:

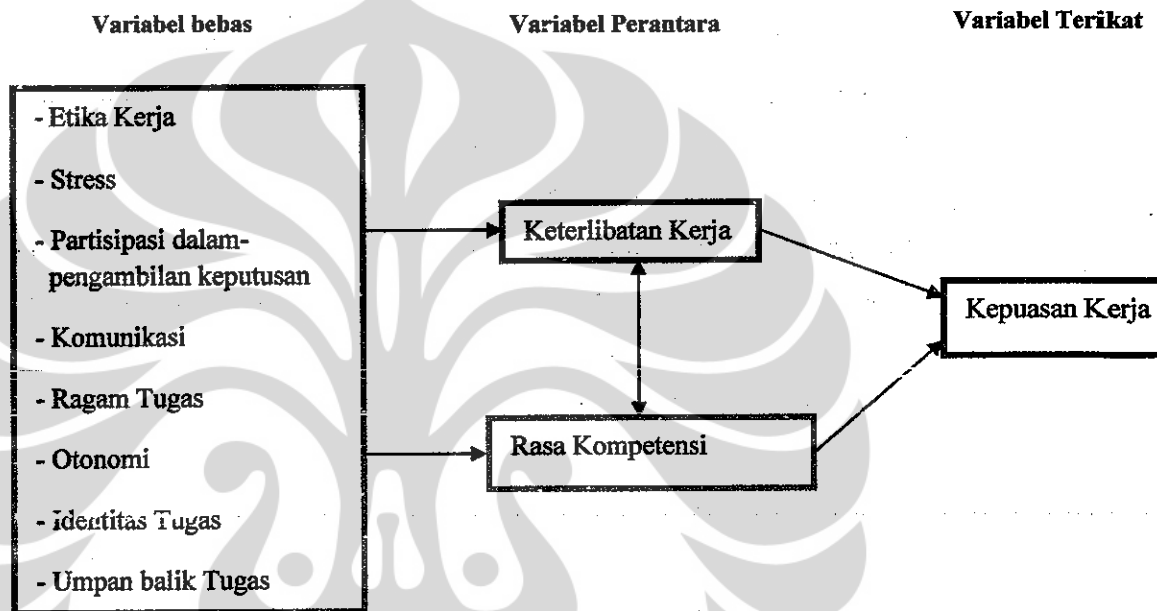
1. Pendekatan mekanistik.
2. Pendekatan Ergonomis.
3. Pendekatan motivasional.

Namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan alternatif yang ke 3 sebagai acuan landasan kerangka teorinya yaitu lebih mendekati pada pendekatan motivasional. "Menurut pendekatan motivasional, perancangan pekerjaan harus didasarkan pada *job characteristics* model Hackman." (Soetjipto, 2008, Hal 21-22). Untuk alur dari *Job Characteristic Model* menuju kepuasan kerja dapat di lihat pada gambar 2.1. dalam Model Teori Jalur Menuju ke kepuasan kerja. Karena yang menjadi bahan penelitian adalah karyawan bank syariah yaitu seorang muslim yang taat dalam beribadah, maka perlu ditambahkan variabel pengukuran yaitu Motivasi Spiritual.

Dalam penelitian ini, penulis mereplikasi penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Sekaran (1989) dari *Department of Management, Southern Illinois University, USA*. Dimana beliau meneliti 267 karyawan bank dari berbagai

macam bank di Amerika, untuk mengukur tingkat kepuasan karyawannya. Melalui model "Theorized Path to job satisfaction" yang merupakan modifikasi dan penggabungan dari beberapa model yang menjurus kepada pengukuran tingkat kepuasan kerja suatu karyawan.

**Gambar 2.1. Model Teori Jalur Menuju Kepuasan Kerja**



Sumber: (Sekaran, 1989). Jalur Menuju Kepuasan Kerja

### 2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkatan dimana seseorang menyenangi pekerjaan mereka. Ada beberapa karyawan yang sangat menikmati pekerjaannya dan merasakan bagian dari hidup mereka, yang lainnya tidak menyenangi dan melakukannya karena terpaksa. (Spector, 1997). Penelitian tentang penyebab dan konsekuensinya dari perilaku karyawan yang penting ini adalah telah menjadi bagian terbesar dari penelitian industri psikologi organisasi dan perilaku organisasi. Kepuasan kerja juga menunjukkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan sudut pandang perbedaan aspek dari pekerjaannya.

Skala pengukuran menggunakan teori *Job Descriptive Index* (Smith et al, 1975) terdiri dari 5 aspek Kepuasan Kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Kualitas yang diterima karyawan
3. Rekan kerja.
4. Gaji.
5. Peluang promosi.

Kepuasan kerja berhubungan dengan karakteristik pekerjaan *job characteristics* (*skill variety, autonomy, dll*), dan kepada *Job involvement*. Artinya, ketika orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan mereka dan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan ketika mereka mengalami kepuasan kerja yang lebih, mereka juga akan lebih jauh lagi terlibat. (Sekaran, 1995). Adapun stress dapat berakibat menurunnya tingkat kepuasan kerja, dan stress dapat berasal dari peran yang mendua, peran konflik, peran kerja yang berlebihan, atau peran dari pekerjaan yang menurut karyawan sulit untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya meruokan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan kerjanya maka semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaan.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak senang, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. Menurut teori ini (Rivai, 2009) setiap karyawan

akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Akan tetapi, bila perbandingan itu tidak seimbang, akan timbul ketidakpuasan, sebagaimana firman Allah Subhanahuata'ala dalam surat Al-Maa'idah, ayat 8;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ

قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا

تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

### 3. Teori dua factor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu; *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*.



Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat, sebagaimana firman Allah SUBhanahuata'ala dalam sura AL-Ma'arij ayat 19-21;

﴿ إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ ﴾

﴿ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ ﴾

19. Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, Dan apabila ia mendapat kebaikan ia Amat kikir,

## 2.2. Keterlibatan Kerja

*" Sesungguhnya Allah Subhanahuata'ala suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barangsiapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid fi sabilillah" (HR Imam Ahmad)*

Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah Keterlibatan Karyawan (Rivai, 2009). Keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan karyawan, karyawan akan merasa bertanggung jawab dan merasa turut memiliki dimana ia turut berpartisipasi didalamnya.

Keterlibatan kerja menunjukkan tingkat identifikasi seseorang dalam pekerjaan. Semakin penting suatu pekerjaan, semakin dia terlibat di dalamnya, dan karena itulah individu menghabiskan lebih banyak waktu dan energi pada pekerjaan. Karyawan akan tertarik dan terlibat kedalam kualitas kerja yang tinggi

dan termotivasi untuk melakukan usaha terbaik mereka pada pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerjaan menantang dengan variasi keahlian, akan membuat karyawan berpengaruh untuk terlibat dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja ada hubungannya dengan karakteristik kepribadian yaitu seperti dengan pencapaian target dan etos kerja yang tinggi (Sekaran, 1989).

### 2.3. Rasa Kompetensi

Rasa Kompetensi adalah menunjukkan perasaan keyakinan bahwa seseorang telah dalam kompetensinya sendiri. Dengan terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan berbagai keterampilan, kemampuan, dan bakat, individu penguasaan pekerjaan selama mereka berada dilingkungan kerja mereka. Sebagai pekerja terlibat sendiri lebih dan lebih dalam aktivitas pekerjaan, mereka mendapatkan rasa yang lebih besar dari tingkat kompetensi dan pengalaman yang lebih tinggi dari keterlibatan kerja mereka, karena mereka merasa lebih kompeten, semakin termotivasi mereka untuk berinteraksi dengan pekerjaan sehingga menjadi lebih terlibat di dalamnya. Semakin besar keterlibatan, semakin besar juga rasa kompetensi mereka. Dengan demikian, keterlibatan pekerjaan dan rasa saling kompetensi saling memperkuat satu sama lain. Ketika kedua, rasa keterlibatan kompetensi tinggi tentu tingkat karyawan kepuasan kerja juga meningkat (Sekaran, 1989).

Adapun definisi kompetensi dalam Al-Quran terdapat dalam surat Al-Baqarah, 236;

لَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِن طَلَقْتُمُ النِّسَاءَ مَا لَمْ تَمْسُوهُنَّ أَوْ تَفْرِضُوا لَهُنَّ فَرِيضَةً  
وَمَتَّعُوهُنَّ عَلَى الْمَوْسِعِ قَدَرُهُ وَعَلَى الْمُقْتَرِ قَدَرُهُ مَتَّعًا بِالْمَعْرُوفِ حَقًّا عَلَى

الْحَسَنِينَ

236. tidak ada kewajiban membayar (mahar) atas kamu, jika kamu menceraikan isteri-isteri kamu sebelum kamu bercampur dengan mereka dan sebelum kamu menentukan maharnya. dan hendaklah kamu berikan suatu mut'ah (pemberian) kepada mereka. orang yang mampu menurut kemampuannya dan orang yang miskin menurut kemampuannya (pula), Yaitu pemberian menurut yang patut. yang demikian itu merupakan ketentuan bagi orang-orang yang berbuat kebajikan.

#### 2.4. Karakteristik Pekerjaan

Dalam bukunya Robbins menyebutkan bahwa, hasil penelitian J.R Hackman dan G.R Oldham menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan, kondisi psikologi kritis, dan *personal outcomes*. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi kondisi psikologi kritis.” (Robbins et al., 2007, hal 268-269). Karakteristik pekerjaan terdiri atas:

1. Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bias menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*),

Tingkat sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

3. Arti Tugas (*Task Significance*),

Tingkat sejauh mana suatu pekerjaan berpengaruh secara substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

4. Otonomi (*Autonomy*),

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

5. Umpan Balik Pekerjaan (*Feedback from Job*).

Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

Dari sudut pandang motivasional, Job Characteristic Model, mengatakan bahwa penghargaan internal didapat oleh individu ketika mereka mempelajari pengetahuan akan hasil dari mereka sendiri dan mengalami tanggung jawab, bahwa mereka telah bekerja dengan baik untuk semua tugas yang mereka pedulikan (*job involvement*). Terdapat hubungan juga pada *Job characteristic* bahwa semakin tersedianya kebutuhan psikologis karyawan semakin mereka mempunyai rasa tanggung jawab dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya (Sekaran, 1989), semakin besar motivasi, kinerja, dan kepuasan para karyawan, serta semakin rendah ketidakhadiran dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sehingga

Kondisi psikologi adalah sesuatu yang dirasakan atau ada dalam diri seseorang. Kondisi psikologi kritis terdiri dari perasaan bahwa pekerjaan berarti (*Experienced Meaningfulness of the Work*), perasaan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan (*Experienced Responsibility for Outcomes of the Work*), dan mengetahui hasil nyata dari pekerjaan (*Knowledge of the Actual Results of the Work Activities*). Tiga karakteristik pekerjaan pertama mempengaruhi kondisi psikologi kritis pertama. Karakteristik pekerjaan keempat mempengaruhi kondisi psikologi kritis kedua. Dan karakteristik-karakteristik pekerjaan kelima mempengaruhi kondisi psikologi kritis ketiga. Ketiga kondisi psikologi kritis mempengaruhi personal outcomes, yang terdiri dari Kepuasan Kerja (*General Satisfaction*), Kepuasan dalam Berkembang (*Growth Satisfaction*), dan Efektivitas Kerja (*Work Effectiveness*).

Kedua hubungan di atas dipengaruhi oleh variabel-variabel moderator yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan (*knowledge and skill*). Dorongan untuk berkembang (*Growth need strength*) dan kepuasan terhadap konteks pekerjaan. Penelitian mengenai model karakteristik pekerjaan Hackman & Oldham dilakukan di Amerika yang tentu saja berbeda keadaannya dengan di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah Model Karakteristik Pekerjaan Hackman & Oldham juga berlaku di Indonesia. Penelitian ini menggunakan semua variabel dalam Model Karakteristik Pekerjaan Hackman & Oldham, kecuali Variabel Pengetahuan dan Keterampilan (*knowledge and skill*)

dan Variabel Efektivitas Kerja (*Work Effectiveness*). Jenis pekerjaan yang dipilih sebagai objek penelitian adalah sopir taxi, dengan alasan pekerjaan ini mempunyai karakteristik khusus yang berbeda dengan pekerjaan yang dijadikan objek sebelumnya.

#### 2.4.1. Motivasi Spiritual

“Manusia memiliki berbagai motivasi yang bersifat spiritual yang tidak berhubungan dengan kebutuhan tubuhnya sebagaimana motivasi fisiologi. Motivasi spiritual juga tidak ada kaitannya dengan kebutuhan mempertahankan eksistensi diri atau untuk memelihara kelanggengan spesies” (Najati, 2000, hal. 36). Motivasi spiritual hanya memenuhi kebutuhan jiwa dan roh. Sekalipun demikian motivasi ini juga menjadi kebutuhan pokok bagi manusia. Karena motivasi inilah yang memberikan kepuasan hidup, rasa aman, tenteram, dan bahagia. Jika seseorang tidak mendapatkan motivasi spiritual, maka dia tidak akan merasakan ketenangan jiwa. Di antara beberapa motivasi spiritual yang penting dalam kehidupan manusia adalah motivasi beragama.

Motivasi beragama, Secara fitrah manusia memiliki kesiapan (potensi) untuk mengenal dan beriman kepada Allah SWT. Secara fitrah manusia juga berpotensi untuk bertauhid, mendekatkan diri kepada Allah, kembali kepadaNya dan meminta tolong kepadaNya. Al Qur'anul Karim telah mengisyaratkan adanya potensi dasar yang dimiliki manusia untuk beragama, dalam surah Ar-Ruum sayat 30, menyebutkan;

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ

ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

30. Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui[1168],

[1168] Fitrah Allah: Maksudnya ciptaan Allah. manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama Yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, Maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan.

Dalam menafsirkan ayat ini, dijelaskan "Sesungguhnya pada materi dasar penciptaan dan tabiat dasar manusia, terkandung potensi untuk mengetahui adanya Allah, mengimani, dan mentauhidkanNya.

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Apabila hati dan pikiran seseorang bersih dari hal-hal yan dilarang maka motivasi itu akan mudah muncul sehingga ia akan mudah juga dalam melakukan sesuatu perbuatan tertentu tanpa harus memikirkannya terlebih dahulu. Salah satunya adalah adanya motivasi dalam belajar, dengan hati bersih maka ilmu akan mudah diterima dan ilmu tersebut dapat melekat dipikiran dan hatinya sehingga menjadi ilmu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Dalam Islam banyak ayat-ayat yang berisikan tentang memotivasi umat manusia, termasuk dalam bekerja. Seyogyanya seorang muslim haruslah berproduktif.

Sesuai dalam Surat Al-Ahzab 105;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)

yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah ayat 148 firman Allah SWT yang banyak dihafal "*fastabiqul khairat*" berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّبُهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ  
بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

148. dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebajikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

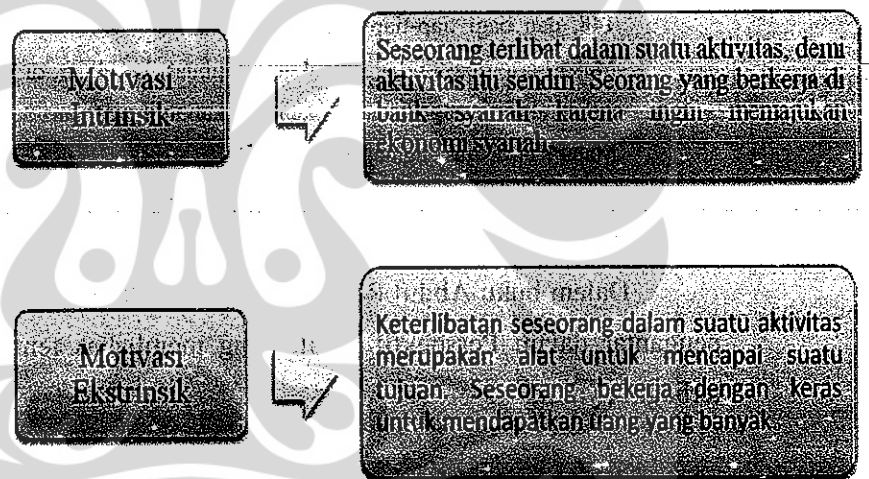
Dalam buku Abdul Rahman Shaleh (2008, hal. 194-195), Psikologi; Suatu pengantar dalam Perspektif Islam yang membahas tentang Motivasi. Motivasi terbagi 2, yaitu;

#### 1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari rangsangan di dalam diri setiap individu. Ia terdiri daripada dorongan dan minat individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharap ataupun meminta ganjaran, akan tetapi ada juga motivasi intrinsik yang dibentuk melalui pembelajaran dan pengalaman yang membawa kepuasan. Contohnya, kebiasaan membaca buku cerita dan bermain alat musik merupakan gerakan motivasi intrinsik yang dibentuk berdasarkan pembelajaran dan pengalamannya.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas yang membawa manfaat kepada individu itu sendiri. Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk-bentuk seperti pujian, insentif, hadiah, dan nilai. Selain itu membentuk suasana dan lingkungan yang kondusif juga dapat dikategorikan kedalam bentuk motivasi ekstrinsik, karena hal tersebut dapat mendorong seorang pelajar untuk lebih giat belajar.



Sumber: (Mujib & Mudzakir, 2001). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*.

Dalam al-Qur'an dan al-Sunnah disebutkan beberapa motivasi aktivitas hidup seseorang. Namun motivasi yang terdapat di dalam al-Qur'an adalah sebagai berikut (Mujib, 2001):



1. Tidak ada motivasi atau tendensi apa pun dalam ibadah, hidup dan mati kecuali semata-mata karena Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah SWT:

وَهَذَا صِرَاطٌ رَبِّكَ مُسْتَقِيمًا قَدْ فَصَّلْنَا الْآيَاتِ لِقَوْمٍ  
يَذَّكَّرُونَ ﴿١٢٦﴾

*“Dan Inilah jalan Tuhanmu; (jalan) yang lurus. Sesungguhnya Kami telah menjelaskan ayat-ayat (Kami) kepada orang-orang yang mengambil pelajaran”. (Q.S al-An-An’am : 126).*

2. Semata-mata ikhlas karena Allah SWT., sebab hal itu merupakan bentuk beragama yang benar. Seperti yang tercantum dalam firman Allah SWT:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ  
وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ ﴿٥﴾

*“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus,, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian Itulah agama yang lurus”. (Q.S al-Bayyinah: 5) Lurus berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah) dan jauh dari kesesatan.*

#### 2.4.2. Etika Kerja Islami

Menurut Abbas Ali dalam jurnal psikologi sosialnya, tentang Etos kerja Islami. Kerja adalah kegiatan yang wajib dan merupakan suatu kebajikan bagi kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk membentuk keseimbangan dalam kehidupan seseorang secara individual dan sosial (Ali, 1987, hal 577). Pekerjaan memungkinkan manusia untuk menjadi mandiri dan mencerminkan harga diri, kepuasan, dan pemenuhan diri. Sukses dan kemajuan pada pekerjaan bergantung pada kerja keras dan komitmen untuk pekerjaan seseorang. Komitmen untuk bekerja juga melibatkan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan

masyarakat dan sosial. Kreatifitas dalam bekerja dan berbagai macam bentuk kerja sama tidak hanya merupakan sumber kebahagiaan pribadi tetapi juga dianggap sebagai perbuatan mulia.

Etos Kerja Muslim dalam organisasi; Ada beberapa ciri etos kerja muslim, antara lain adalah sebagai berikut (Hafidhuddin, 2003, hal 40-41) :

1. Al-Shalah (baik dan manfaat)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang teiah mereka kerjakan.” (an-Nahl: 97)

2. Al-Itqan (kemantapan dan perfectness)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sepurna Profesional).” (HR Thabrani)

3. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman,

waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

#### 4. Al- Mujahadah (kerja keras dan optimal)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”  
(al-Ankabut:69)

#### 5. Tanafus dan ta'awun (berkompetisi dan tolong menolong)

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَىٰ

وَلَا الْقَلْبِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ

وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَفَافٌ قَوْمٍ أَن

صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ

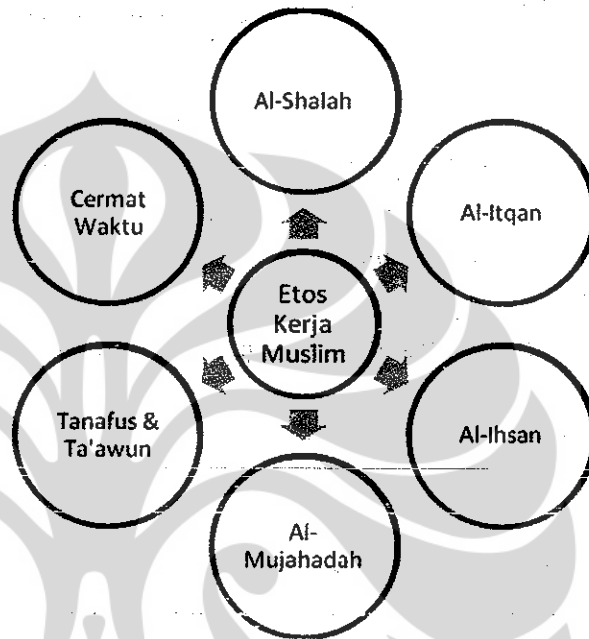
وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٦٩﴾

2. “...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

## 6. Mencermati nilai waktu

**Gambar 2.2. Etos Kerja Muslim**



Sumber: (Hafidhuddin & Tanjung, 2003)

### 2.4.3. Stress

Stress kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional maupun non-organisasional. Stress yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam kendala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Mengutip dalam buku Rivai (2009) dalam bab konflik dan stress kerja, "Stres digambarkan sebagai kondisi dinamik di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang kaitannya

dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tindak pasti dan penting.” Firman Allah dalam surat AL-Baqarah: 286;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا

إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ

قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ

مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

286. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

#### 2.4.4. Komunikasi

Al-Qur'an diturunkan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW menggunakan bahasa komunikasi yang mudah dipahami dan santu. Mengutip dari buku Rivai (2009), "Ada istilah ucapan yang mulia (*qaulan karimah*), ucapan yang membekas (*qaulan balighah*), ucapan yang baik (*qaulan ma'rufa*), ucapan yang keras (*qaulan sadiida*), dan ucapan yang lembut (*qaulan tsaqilla*)" (hal. 825), misalnya dalam surat Al-Nisa 63:

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي

أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا ﴿٣٦﴾

63. mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan Katakanlah kepada mereka Perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.

Komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman suatu masalah. Komunikasi adalah pertukaran verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi memiliki fungsi pengendalian, komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja (Rivai, 2009, hal. 831). Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok kerja merupakan mekanisme fundamental dimana para karyawan menunjukkan kekecewaan dan kepuasan

#### 2.4.5. Ragam Keahlian

”Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. Contoh pekerjaan yang mendapat nilai tinggi dalam keanekaragaman keterampilan.” (Robbin, 2007, hal. 269).

Pekerjaan yang melibatkan harus melakukan jenis pekerjaan yang sama dapat membosankan. Sebagai contoh, mungkin akan sangat membosankan untuk membaca dua pertanyaan yang sama berkali-kali survei setiap hari. Sebaliknya, pekerjaan yang melibatkan berbagai keterampilan dapat mengurangi kebosanan dan menumbuhkan makna yang lebih besar dalam pekerjaan kami.

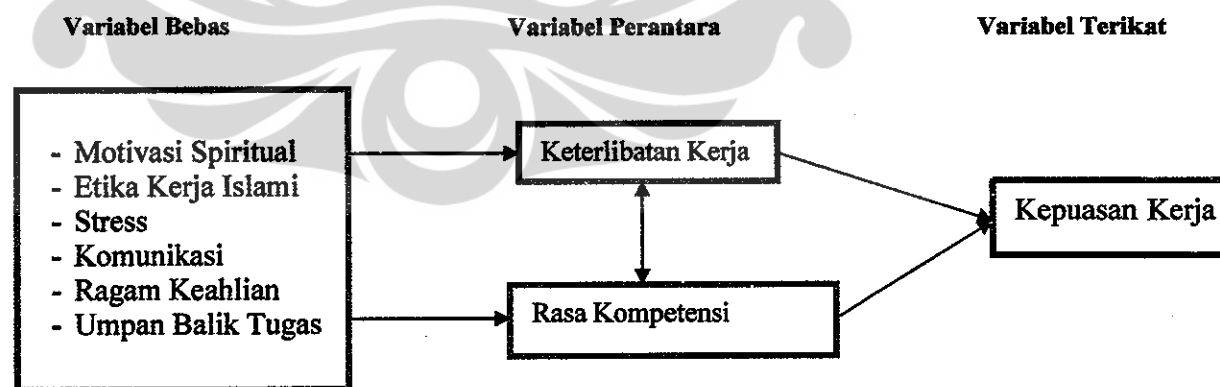
Keahlian akan melibatkan berbagai bakat yang berbeda dan menggunakan keterampilan dalam pekerjaan, berbagai keterampilan mungkin akan bermakna lebih besar dalam pekerjaan karena memungkinkan kita untuk mengekspresikan

lebih banyak aspek dari kepribadian kita dalam pekerjaan kami. Hal ini juga dapat meningkatkan makna pekerjaan karena mengurangi kebosanan. Temuan ini tidak ada korelasinya sehingga memungkinkan kita untuk membuat kesimpulan kausal. Meskipun demikian, mungkin akan lebih baik lagi bagi perusahaan untuk merancang berbagai pekerjaan dengan keahlian yang signifikan.

#### 2.4.6. Umpan Balik Tugas

“Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya”. (Robbin, 2007, hal. 269). Umpan balik tugas juga dapat diterjemahkan sebagai unsur penting yang menciptakan pengetahuan tentang hasil. Ini bisa apa saja dari angka produksi hingga skor kepuasan pelanggan. Intinya adalah bahwa umpan balik menawarkan informasi yang begitu Anda tahu, Anda dapat digunakan untuk melakukan sesuatu yang berbeda jika Anda inginkan. Umpan balik tugas dapat digambarkan sebagai suatu Saran atau masukan kepada setiap individu yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh informasi tentang efektivitas kinerja. Umpan balik tidak hanya merujuk kepada umpan balik pengawasan, tetapi juga kemampuan untuk mengamati hasil pekerjaan mereka.

**Gambar 2.3. Teori Jalur Islami Menuju Kepuasan Kerja**



Sumber: (Sekaran, 1989)

Jalur Islami Menuju Kepuasan Kerja dimodifikasi

## 2.5. Penelitian Sebelumnya

Berkaitan dengan tema penelitian Faktor - faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Bank Syariah, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan, yaitu;

1. Penelitian Uma Sekaran dari *Department of Management, Illinois University*. Dalam Jurnalnya yang berjudul "*Path to the job satisfaction of bank employees*" Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Etika Kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik pada Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi.
2. Tesis Popi Adiyes Putra dari Kajian Timur Tengah dan Islam (Ekonomi Keuangan Syariah) Pascasarjana UI tahun 2009, dengan Judul Hubungan Spiritual, Motivasi, dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah, menyimpulkan bahwa semua variabel yaitu Spiritual, Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja.
3. Tesis Fida Meilini dari Program studi Ilmu Manajemen Pascasarjana UI Depok 2006, dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan, menyimpulkan bahwa dukungan organisasi dan dukungan supervisor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.



### 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang metode penelitian seperti jenis penelitian, urutan penelitian, model penelitian yang dibentuk berisi tentang hubungan-hubungan antar variabel yang terlibat, kerangka pemikiran yang terbentuk, populasi dan sample penelitian serta juga beberapa hipotesa. Metode analisis data secara rinci dibahas dalam bagian ini agar pembaca dapat mengetahui dengan jelas gambaran teknik pengolahan data.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dianalisa faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka karyawan juga akan memberikan kepuasan kepada nasabah.

#### 3.1. Hipotesis Penelitian

Secara konseptual hipotesis merupakan suatu hubungan logis anatar dua atau lebih variabel dalam bentuk pernyataan, yang selanjutnya akan diuji, sehingga pada gilirannya akan didapatkan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Nasution et al., 2008, hal. 70). Dugaan dari hubungan antar variabel tersebut didasarkan pada *theoretical framework* (gambar 1.1.) yang telah dibuat pada bagian sebelumnya. Adapun Uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

##### Hipotesis (1)

H0 : Motivasi Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

**Hipotesis (2)**

**H0 : Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**H1 : Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**Hipotesis (3)**

**H0 : Stress Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**H1 : Stress Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**Hipotesis (4)**

**H0 : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**H1 : Komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**Hipotesis (5)**

**H0 : Ragam Keahlian tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**H1 : Ragam Keahlian berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**Hipotesis (6)**

**H0 : Umpan Balik Tugas tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**H1 : Umpan Balik Tugas berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja**

**Hipotesis (7)**

H0 : Motivasi Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (8)**

H0 : Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (9)**

H0 : Stress Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Stress Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (10)**

H0 : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (11)**

H0 : Ragam Keahlian tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Ragam Keahlian berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (12)**

H0 : Umpan Balik Tugas tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Umpan Balik Tugas berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

**Hipotesis (13)**

H0 : Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H1 : Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

**Hipotesis (14)**

H0 : Rasa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H1 : Rasa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

**3.2. Metodologi Untuk Pemecahan Masalah****3.2.1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan Jenis penelitian deskriptif analisis. Metode survei deskriptif adalah suatu metode yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Dengan demikian Penulis dengan mudah mengkaji hubungan-hubungan antar variable secara simultan, memperoleh informasi dari responden dalam jumlah besar, menyeleksi jawaban dalam periode waktu yang cukup dan efisien dalam mengerjakannya. Setelah data diperoleh kemudian akan dihitung dengan formula analisis alternatif SEM dengan PLS; yang kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian ini.

### 3.2.2. Metode Alternatif SEM dengan PLS

Ada kalanya peneliti mengalami kesulitan karena data yang di olah tidak memenuhi syarat dari Uji Normalitas dalam arti data tidak terdistribusi secara normal, ini bisa disebabkan oleh data sample size yang kecil. Seperti disebutkan dalam buku (Wijaya, 2009), (Santoso, 2007) bahwa dalam menggunakan analisa SEM, sample size minimal direkomendasikan 100-200. Kemudian dalam analisa SEM dasar teorinya juga harus berdasarkan landasan teori yang kuat, lalu bagaimana dengan penelitian yang memiliki sample size dibawah 100 dan dasar teori tidak berlandaskan pada landasan teori yang kuat. Jika kita tetap menggunakan analisa SEM dengan bantuan progam baik LISREL maupun AMOS maka secara potensial akan menghasilkan Type II error yaitu model yang jelek masih dapat menghasilkan *model fit*. Model yang kompleks dapat mengasilkan perhitungan dan indek fit yang bermasalah. "Melingkatnya *degree of freedom* karena kenaikan jumlah indikator dan variabel laten cenderung menghasilkan model fit indeks yang bias positif dibandingkan dengan model yang simple". (Ghazali, 2008, hal. 2 )

*Parsial Least Square* (PLS) alternatif SEM merupakan salah satu metode analisis yang tidak didasarkan oleh banyak asumsi dan dapat dipakai untuk menemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks. Data tidak harus berdistribusi secara *normal multivariant*, sample size tidak harus besar, dan landasan dasar teori tidak harus mempunyai dasar teori yang kuat. Atas dasar persyaratan inilah dimana penelitian penulis memiliki kriteria-kriteria yang tersebut di atas maka metode yang terbaik adalah dengan menggunakan SEM metode alternatif dengan PLS.

### 3.2.3. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

PLS merupakan suatu metode umum untuk menaksir model jalur di antara hubungan kontrak laten yang secara tidak langsung diukur oleh berbagai indicator. PLS pada dasarnya didefinisikan oleh dua set persamaan, yaitu *inner*

*model dan outer model* . (Ghazali, 2008).

1. *Inner model*, yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten (*structural model*). Dengan model persamaan;

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad \text{Variabel Endogen}$$

$\eta$  = menggambarkan vector *endogen* (dependen) variabel laten

$\zeta$  = *vector variable* residual

2. *Outer model*, yang menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*).

Dengan model persamaan;

$$\mathbf{X} = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x \quad \text{Variabel Eksogen}$$

$$\mathbf{Y} = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y \quad \text{Variabel Endogen}$$

Dimana x dan y adalah indicator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen.

#### Notasi pada PLS

$\xi$  = *Ksi*, variabel latent eksogen

$\eta$  = *Eta*, variabel laten endogen

$\lambda_x$  = *Lamnda* (kecil), *loading factor* variabel latent eksogen

$\lambda_y$  = *Lamnda* (kecil), *loading factor* variabel latent endogen

$\Lambda_x$  = *Lamnda* (besar), *matriks loading factor* variabel latent eksogen

$\Lambda_y$  = *Lamnda* (besar), *matriks loading factor* variabel laten endogen

$\beta$  = *Beta* (kecil), koefisien pengaruh variabel endogen terhadap endogen

$\gamma$  = *Gamma* (kecil), koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap endogen

- $\zeta$  = Zeta (kecil), galat model  
 $\delta$  = Delta (kecil), galat pengukuran pada variabel laten eksogen  
 $\varepsilon$  = Epsilon (kecil), galat pengukuran pada variabel latent endogen

### 3.2.3.1. Evaluasi Model dalam PLS meliputi; (yamin, 2009).

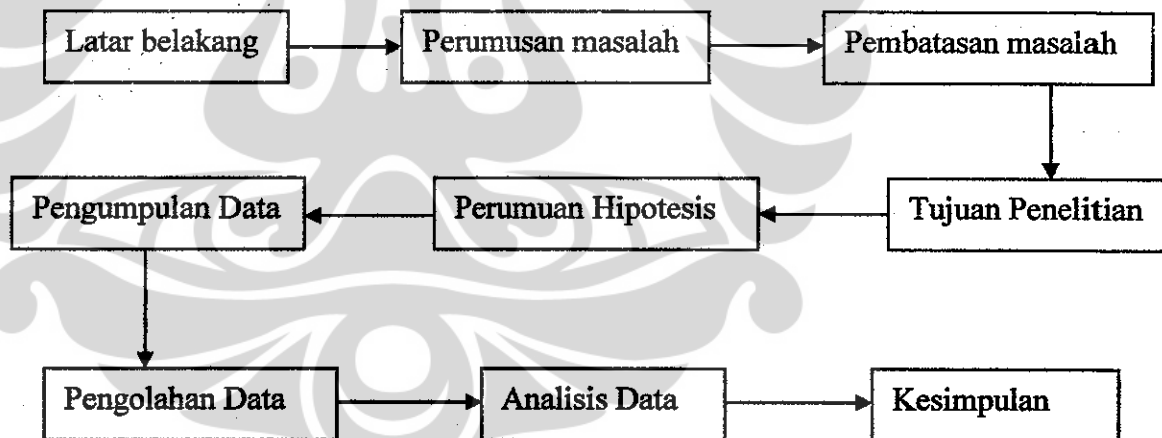
#### 1. Evaluasi *outer model* (model pengukuran)

Evaluasi ini meliputi *convergent validity* ( $> 0,50$ ) dan *discriminant validity* melalui *cross loading* dan akar rata-rata *variance extracted*, serta *composite reability*.  $>0,7$

#### 2. Evaluasi *inner model* (model struktural)

Model struktural dapat dievaluasi melalui  $R^2$  (reliabilitas indikator) untuk konstrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur.

### 3.2.4. Langkah-langkah Penelitian



## 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 3.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan secara operasional dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa besar tingkatan dimana seseorang menyenangi pekerjaan mereka, tingkat kepuasan, kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, dengan menggunakan teori *Job Descriptive Index* (Smith et al. 1975) yang dimodifikasi. Untuk mengukur

tingkat kepuasan kerja karyawan bank syariah. Kepuasan kerja, diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

1. Pua33 = Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
2. Pua34 = Lingkungan kerja dan rekan kerja saya menyenangkan
3. Pua35 = Saya menyenangi pekerjaan saya
4. Pua36 = Peluang promosi ditempat kerja saya sangat kecil
5. Pua37 = Saya tidak puas atas kompensasi yang saya terima

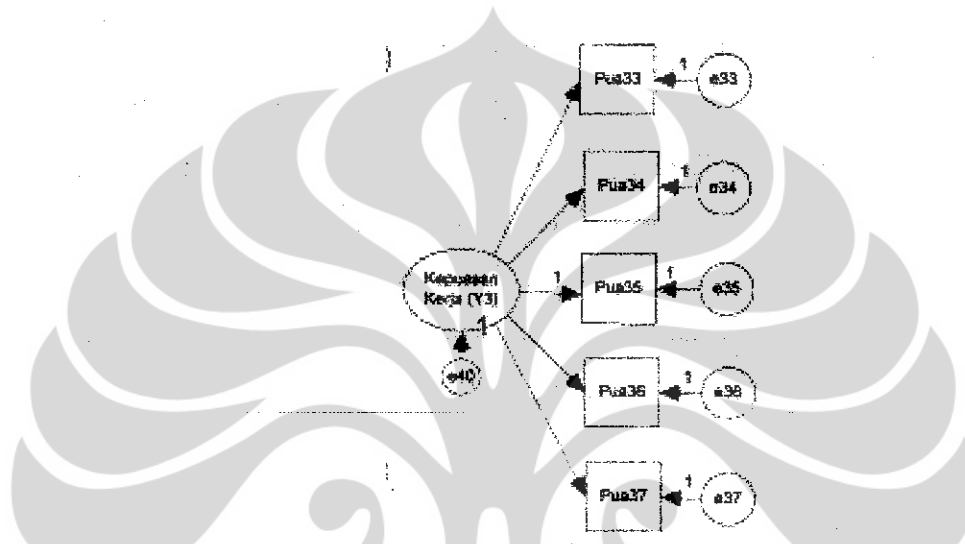
**Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
2	Rekan kerja	Lingkungan kerja dan rekan kerja saya menyenangkan
3	Pekerjaan yang dilakukan	Saya menyenangi pekerjaan saya
4	Peluang promosi	Peluang promosi ditempat kerja saya sangat kecil
5	Kualitas balasan yang diterima karyawan	Saya tidak puas atas kompensasi yang saya terima

Sumber: (Smith et al. 1975) dimodifikasi



**Gambar 3.1. Model Pengukuran Kepuasan Kerja**



### 3.3.2. Definisi Keterlibatan Kerja

Dalam penelitian ini Keterlibatan kerja didefinisikan secara operasional sebagai pengukur sejauh mana karyawan terlibat dalam suatu penugasan dan meleburkan diri dalam organisasi. Dengan semakin jauh terlibat didalamnya, menunjukkan karyawan semakin baik dalam menampilkan atau mengapresiasi dirinya pada perusahaan. (Sekaran, 1989)

Keterlibatan Kerja, diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

1. Ket25 = Jika dilibatkan dalam suatu project saya merasakan kepuasan tersendiri
2. Ket26 = Semakin saya jauh terlibat dalam penugasan, semakin tinggi nilai juang saya dalam menyelesaikan masalah
3. Ket27 = Saya memerlukan peran serta seluruh elemen organisasi dalam pencapaian target perusahaan

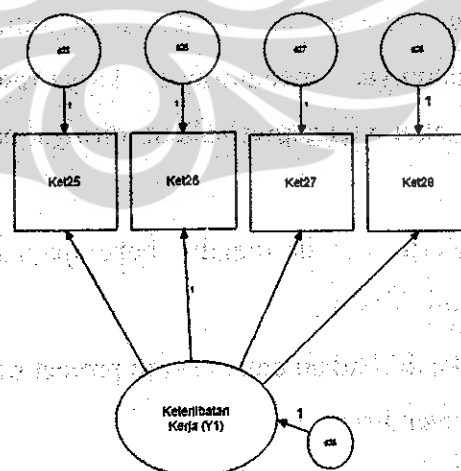
4. Ket28 = Saya merasa tersanjung jika dimintakan pendapat dalam rapat

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Kepuasan dalam keterlibatan kerja	Jika dilibatkan dalam suatu <i>project</i> saya merasakan kepuasan tersendiri
2	Keterlibatan dalam menyelesaikan masalah	Semakin saya jauh terlibat dalam penugasan, semakin tinggi nilai juang saya dalam menyelesaikan masalah
3	Keterlibatan dalam organisasi	Saya memerlukan peran serta seluruh elemen organisasi dalam pencapaian target perusahaan
4	Peran serta dalam manajemen	Saya merasa tersanjung jika dimintakan pendapat dalam rapat

Sumber: (Sekaran, 1989) dimodifikasi

**Gambar 3.2. Model Pengukuran Keterlibatan Kerja**



### 3.3.3. Definisi Rasa Kompetensi

Rasa Kompetensi didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur perasaan intrafisik dari rasa percaya diri. (Sekaran, 1989) Rasa Kompetensi, diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

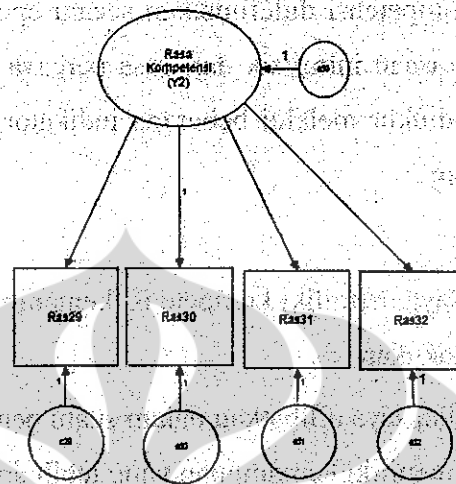
1. Ras29 = Saya memiliki kompetensi/kemampuan atas apa yang saya lakukan
2. Ras30 = Jika saya dilibatkan dalam suatu penugasan, saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain
3. Ras31 = Percaya diri diperlukan dalam setiap penugasan kerja
4. Ras32 = Saya bisa diandalkan oleh perusahaan

**Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Rasa Kompetensi**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Kemampuan	Saya memiliki kompetensi/kemampuan atas apa yang saya lakukan
2	Menilai diri sendiri	Jika saya dilibatkan dalam suatu penugasan, saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain
3	Percaya diri	Percaya diri diperlukan dalam setiap penugasan kerja
4	<i>Reliable</i>	Saya bisa diandalkan oleh perusahaan

Sumber : (Sekaran, 1989) dimodifikasi

**Gambar 3.3. Model Rasa Kompetensi**



### 3.3.4. Definisi Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu karena Allah SWT. Karena motivasi inilah yang memberikan kepuasan hidup, rasa aman, tenteram, dan bahagia. (Najati. 2000)

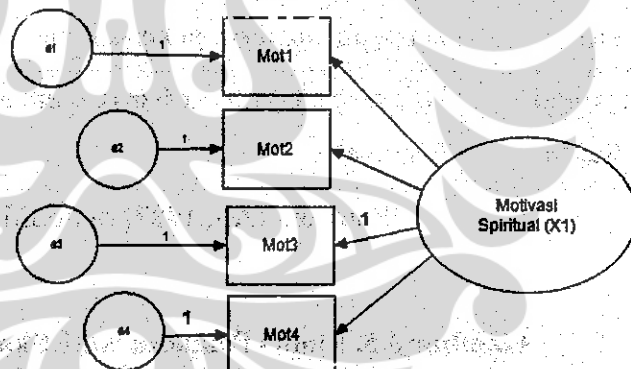
Motivasi spiritual diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

1. Mot1 = Saya menyakini bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah,
2. Mot2 = Saya rela digaji lebih kecil asalkan saya bekerja di bank syariah dari pada di bank konvensional.
3. Mot3 = Bekerja di bank syariah bisa membuat saya menjadi lebih bertakwa.
4. Mot4 = Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.

**Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Spiritual**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Ibadah	Saya menyakini bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah
2	Ikhlas	Saya rela digaji lebih kecil asalkan saya bekerja di bank syariah dari pada di bank konvensional.
3	Takwa	Bekerja di bank syariah bisa membuat saya menjadi lebih bertakwa.
4	Sedekah atau sikap memberi	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.

Sumber: (Najati, 2000) dimodifikasi

**Gambar 3.4. Model Pengukuran Motivasi Spiritual**

### 3.3.5. Definisi Etika Kerja Islami

Etika Kerja Islami didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur perilaku atau etos kerja bagi seorang karyawan muslim. Kreatifitas dalam bekerja dan berbagai macam bentuk kerja sama tidak hanya merupakan sumber kebahagiaan pribadi tetapi juga dianggap sebagai perbuatan mulia. (Ali, 1987)

Etika Kerja Islami diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

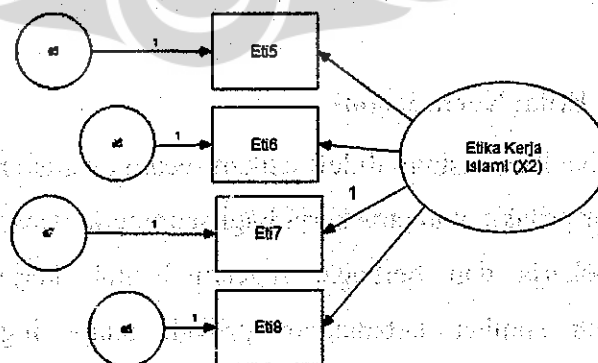
1. Eti5 = Kemalasan adalah ke bathilan
2. Eti6 = Kerjasama dan dedikasi adalah suatu kebajikan dalam bekerja
3. Eti7 = Dalam bekerja harus dijalankan dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kerja keras
4. Eti8 = Dalam bekerja saya harus memanfaatkan waktu sebaik-baiknya

**Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Etika Kerja Islami**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Memiliki semangat tinggi	Kemalasan adalah ke bathilan
2	Tolong menolong dan pengabdian	Kerjasama dan dedikasi adalah suatu kebajikan dalam bekerja
3	Kerja keras dan optimal	Dalam bekerja harus dijalankan dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kerja keras
4	Mencermati nilai waktu	Dalam bekerja saya harus memanfaatkan waktu sebaik-baiknya

Sumber: (Ali, 1987) dimodifikasi

**Gambar 3.5. Model Pengukuran Etika Kerja Islami**



### 3.3.6. Definisi Stres

Stres didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur kondisi dinamik suatu karyawan yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang kaitannya dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tindak pasti dan penting.

Stress diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

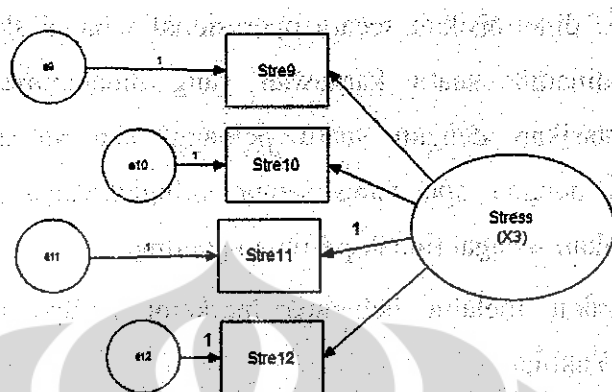
1. Stre9 = Beban kerja yang berat membuat saya terbebani
2. Stre10 = Target yang tidak tercapai membuat saya tertekan
3. Stre11 = Saya senang diberikan beban tugas diluar kemampuan saya
4. Stre12 = Lingkungan kerja yang tidak aman membuat saya depresi

**Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Stres**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Beban tugas yang berat	Beban kerja yang berat membuat saya terbebani
2	Tekanan kerja	Target yang tidak tercapai membuat saya tertekan
3	Batas kemampuan kerja	Saya senang diberikan beban tugas diluar kemampuan saya
4	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja yang tidak aman membuat saya depresi

Sumber: (Rivai, 2009) dimodifikasi

**Gambar 3.6. Model Pengukuran Stres**



### 3.3.7. Definisi Komunikasi

Komunikasi didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur pertukaran verbal maupun non-verbal antara si-pengirim-pesan dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku karyawan. (Rivai, 2009)

Komunikasi diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati, yakni;

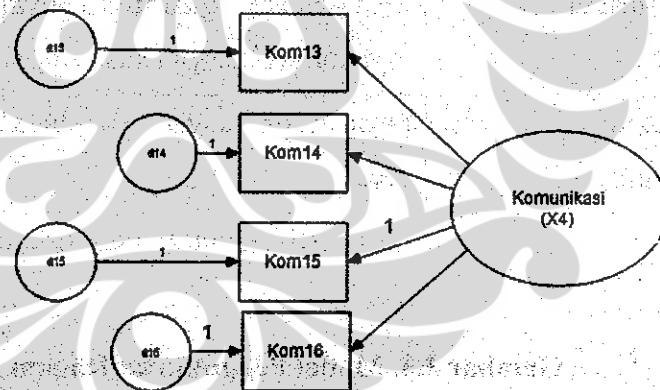
1. Kom13 = Saya bisa menghadap ke pimpinan kapan saja jika mendapat masalah
2. Kom14 = Pimpinan sangat berhati-hati dalam berbicara agar karyawan tidak tersinggung
3. Kom15 = Saya selalu senyum dengan pelanggan, meskipun saya sedang menghadapi masalah sulit
4. Kom16 = Saya dapat menerima dengan jelas apa yang di intruksikan pimpinan pada saya



**Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Komunikasi**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Komunikatif	Saya bisa menghadap ke pimpinan kapan saja jika mendapat masalah
2	Bentuk penyampaian informasi	Pimpinan sangat berhati-hati dalam berbicara agar karyawan tidak tersinggung
3	Konsistensi dalam penyampaian informasi	Saya selalu senyum dengan pelanggan, meskipun saya sedang menghadapi masalah sulit
4	Informasi yang diterima	Saya dapat menerima dengan jelas apa yang di intruksikan pimpinan pada saya

Sumber: (Rivai, 2009) dimodifikasi

**Gambar 3.7. Model Pengukuran Komunikasi**

### 3.3.8. Definisi Ragam Keahlian

Ragam Keahlian didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur tingkat sampai mana pekerjaan karyawan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

Ragam keahlian, diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

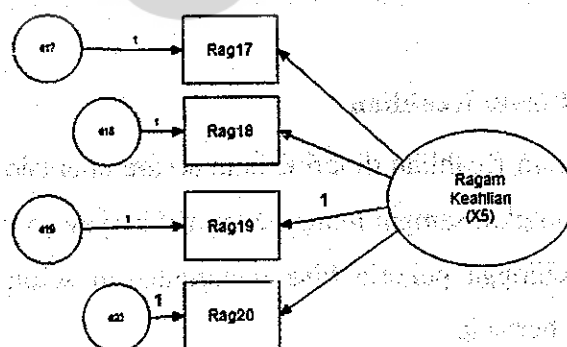
1. Rag17 = Saya menggunakan keahlian yang tidak saya dapatkan di sekolah formal
2. Rag18 = Dalam menyelesaikan masalah di lapangan saya dituntut bersifat fleksibel dan dinamis
3. Rag19 = Semakin saya memiliki banyak keahlian semakin baik saya menyelesaikan suatu masalah
4. Rag20 = Saya masih sangat perlu belajar lagi dari rekan-rekan saya

**Tabel 3.8. Kisi-kisi Instrumen Ragam Keahlian**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Penggunaan keahlian	Saya menggunakan keahlian yang tidak saya dapatkan di sekolah formal
2	Tuntutan dilapangan	Dalam menyelesaikan masalah di lapangan saya dituntut bersifat fleksibel dan dinamis
3	Pemanfaatan keahlian	Semakin saya memiliki banyak keahlian semakin baik saya menyelesaikan suatu masalah
4	Dukungan keahlian	Saya masih sangat perlu belajar lagi dari rekan-rekan saya

Sumber: (Rivai, 2009) dimodifikasi

**Gambar 3.8. Model Pengukuran Ragam Keahlian**



### 3.3.9. Definisi Umpan Balik Tugas

Umpan balik didefinisikan secara operasional sebagai skala yang mengukur tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya. Umpan balik tugas, diukur melalui beberapa indikator berupa pernyataan variabel teramati. Yakni;

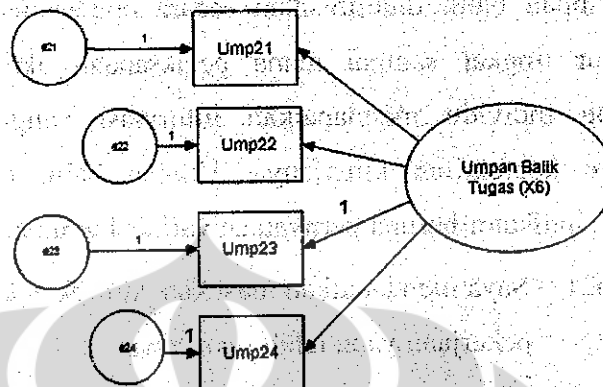
- a. Ump21 = Saya mendapatkan masukan dari rekan kerja atas hasil pekerjaan yang telah saya capai
- b. Ump22 = Pimpinan selalu memberikan masukan dan arahan atas hasil yang saya capai selama ini
- c. Ump23 = Saya bisa mengukur dan menilai performa kinerja saya
- d. Ump24 = Saya perlu mendapatkan kritikan dan masukan dari rekan kerja

**Tabel 3.9. Kisi-kisi Instrumen Umpan Balik Tugas**

No.	Aspek	Pernyataan
1	Input dari rekan kerja	Saya mendapatkan masukan dari rekan kerja atas hasil pekerjaan yang telah saya capai
2	Arahan dari <i>suervisor</i>	Pimpinan selalu memberikan masukan dan arahan atas hasil yang saya capai selama ini
3	Mengukur <i>feedback</i>	Saya bisa mengukur dan menilai performa kinerja saya
4	<i>Feedback</i> dari team	Saya perlu mendapatkan kritikan dan masukan dari rekan kerja

Sumber: (Sekaran, 1989) dimodifikasi

**Gambar 3.9. Model Pengukuran Umpan Balik Tugas**



### 3.4. Model Variabel Penelitian

#### 3.4.1. Model Struktural (*Inner Model*)

Ada 3 variabel dalam model struktural yaitu;

##### 1. Keterlibatan Kerja (Y1)

$$KetKer = \gamma_1 Mot + \gamma_1 Etik - \gamma_1 Stre + \gamma_1 Kom + \gamma_1 Rag + \gamma_1 Ump + \zeta_{38}$$

##### 2. Rasa Kompetensi (Y2)

$$RasKomp = \gamma_2 Mot + \gamma_2 Etik - \gamma_2 Stre + \gamma_2 Kom + \gamma_2 Rag + \gamma_2 Ump + \zeta_{39}$$

##### 3. Kepuasan Kerja (Y3)

$$KepuasKer = \beta_1 KetKer + \beta_2 RasKomp + \zeta_{40}$$

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

Ada 9 variabel dalam model pengukuran yaitu;

##### 1. Model Pengukuran Motivasi Spiritual (X1).

$$Mot1 = \lambda_1 MotSpi + e1$$

$$Mot2 = \lambda_2 MotSpi + e2$$

$$Mot3 = \lambda_3 MotSpi + e3$$

$$Mot4 = \lambda_4 MotSpi + e4$$

## 2. Model Pengukuran Etika Kerja Islami (X2)

$$\text{Eti5} = \lambda_5 \text{EtiKer} + e_5$$

$$\text{Eti6} = \lambda_6 \text{EtiKer} + e_6$$

$$\text{Eti7} = \lambda_7 \text{EtiKer} + e_7$$

$$\text{Eti8} = \lambda_8 \text{EtiKer} + e_8$$

## 3. Model Pengukuran Stress (X3)

$$\text{Stre9} = \lambda_9 \text{Stress} + e_9$$

$$\text{Stre10} = \lambda_{10} \text{Stress} + e_{10}$$

$$\text{Stre11} = \lambda_{11} \text{Stress} + e_{11}$$

$$\text{Stre12} = \lambda_{12} \text{Stress} + e_{12}$$

## 4. Model Pengukuran Komunikasi (X4)

$$\text{Kom13} = \lambda_{13} \text{Komuni} + e_{13}$$

$$\text{Kom14} = \lambda_{14} \text{Komuni} + e_{14}$$

$$\text{Kom15} = \lambda_{15} \text{Komuni} + e_{15}$$

$$\text{Kom16} = \lambda_{16} \text{Komuni} + e_{16}$$

## 5. Model Pengukuran Ragam Keahlian (X5)

$$\text{Rag17} = \lambda_{17} \text{Rag} + e_{17}$$

$$\text{Rag18} = \lambda_{18} \text{Rag} + e_{18}$$

$$\text{Rag19} = \lambda_{19} \text{Rag} + e_{19}$$

$$\text{Rag20} = \lambda_{20} \text{Rag} + e_{20}$$

## 6. Model Pengukuran Umpan Balik Tugas (X6)

$$\text{Ump21} = \lambda_{21} \text{UmpBal} + e_{21}$$

$$\text{Ump22} = \lambda_{22} \text{UmpBal} + e_{22}$$

$$\text{Ump23} = \lambda_{23} \text{UmpBal} + e_{23}$$

$$\text{Ump24} = \lambda_{24} \text{UmpBal} + e_{24}$$

## 7. Model Pengukuran Keterlibatan Kerja (Y1)

$$\text{Ket25} = \lambda_{25} \text{KetKer} + e_{25}$$

$$\text{Ket26} = \lambda_{26} \text{KetKer} + e_{26}$$

$$\text{Ket27} = \lambda_{27}\text{KetKer} + e_{27}$$

$$\text{Ket28} = \lambda_{28}\text{KetKer} + e_{28}$$

### 8. Model Pengukuran Rasa Kompetensi (Y2)

$$\text{Ras29} = \lambda_{29}\text{RasKom} + e_{29}$$

$$\text{Ras30} = \lambda_{30}\text{RasKom} + e_{30}$$

$$\text{Ras31} = \lambda_{31}\text{RasKom} + e_{31}$$

$$\text{Ras32} = \lambda_{32}\text{RasKom} + e_{32}$$

### 9. Model Pengukuran Kepuasan Kerja (Y3)

$$\text{Pua33} = \lambda_{33}\text{PuasKer} + e_{33}$$

$$\text{Pua34} = \lambda_{34}\text{PuasKer} + e_{34}$$

$$\text{Pua35} = \lambda_{35}\text{PuasKer} + e_{35}$$

$$\text{Pua36} = \lambda_{36}\text{PuasKer} + e_{36}$$

$$\text{Pua37} = \lambda_{37}\text{PuasKer} + e_{37}$$

### 3.5. Sumber Data

Sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder.

- Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dengan menggunakan kuesioner. Yang diberikan kepada karyawan bank syariah.
- Data Sekunder, diperoleh dari berbagai macam literature, jurnal-jurnal, internet, surat kabar, serta media lainnya yang sesuai dengan masalah penelitian.

Adapun pegawai-pegawai bank syariah yang dijadikan responden berasal dari bank DKI syariah 51 responden, BSM 31 responden dan gabungan dari bank syariah lainnya 15 responden dengan total 97 responden.

### 3.6. Prosedur Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data dilalui dalam dua tahap pengumpulan, awalnya adalah tahap persiapan dimana peneliti melakukan prosedur yang berkenaan dengan administratif, seperti melakukan konfirmasi dan meminta izin kepada pihak bank syariah untuk dapat melakukan penelitian terhadap mereka. Selanjutnya adalah pelaksanaan, peneliti akan melakukan pengumpulan data secara primer maupun secara sekunder. Maksud dari data primer di sini data yang didapatkan langsung dari responden dengan menggunakan instrument dalam bentuk kuisisioner. Pengumpulan data sekunder melalui surat kabar, majalah, internet termasuk pengajuan data-data mengenai turn over karyawan ke bank syariah yang bersangkutan, BI dan ke Asbisindo.

Adapun pilihan jawaban menggunakan skala likert. "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social". (Riduwan, 2002, hal. 12). Terdapat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Pilihan jawaban tersebut dirincikan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan data sekunder diambil dari buku, jurnal, internet tentang sumber daya manusia agar dapat melengkapi data kuisisioner yang ada.

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

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

###### 1. Uji Validitas

- *Convergen Validity* > 0,5

*Convergen validity* adalah dengan melihat validitas indikator dari *Output Loading Factor*, bila nilai *LoadingFactor* dibawah 0,5 maka dibuang dalam model dan dilakukan run ulang progam *smart*

PLS. Bila nilai *Loading Factor* sudah diatas 0,5 maka selanjutnya melakukan uji validitas berikutnya.

- *Discriminant Validity*
  - a. *Cross loading*
  - b.  $\sqrt{AVE} >$  dari korelasi antar konstruk

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Lakukan pemeriksaan terhadap *Discriminant Validity* dengan melihat *cross loading* dan membandingkan nilai korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Kriteria *cross loading* yang memiliki *Discriminant Validity* yang baik adalah bahwa nilai *Loading Factor* setiap indikator yang mengukur konstraknya harus lebih besar berkorelasi dengan konstraknya dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Kriteria membandingkan nilai AVE dengan akar korelasi adalah bahwa nilai korelasi antara konstruk harus lebih kecil dari akar AVE.

## 2. Uji Reliabilitas Konstruk

- *Composite reliability* > 0,7

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

- *Cronbach Alpha* > 0,7
- AVE > 0,5

Reliabilitas konstruk dengan *Composite Reliability* (CR>0,7) dan *Cronbach Alpha* (CA>0,7 serta nilai *Average Variance Extrected* (AVE>0,5).



Setelah model pengukuran terpenuhi maka tahap berikutnya adalah menguji model struktural.

### 3.6.1.2. Model Struktural (*Inner Model*)

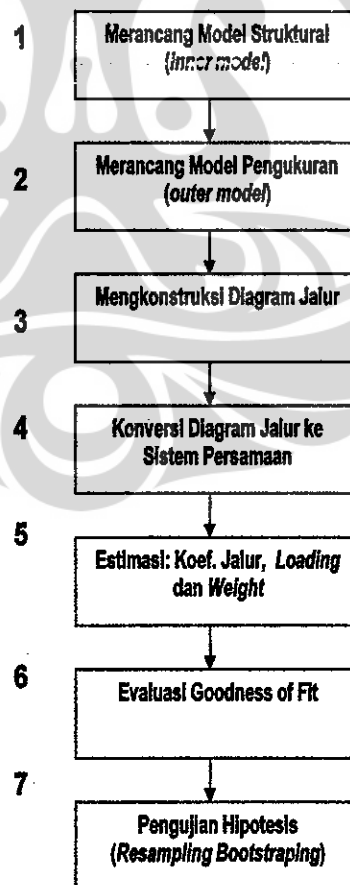
#### 1. *Goodness Fit Model*

#### 2. t-statistik

Melakukan pemeriksaan terhadap signifikansi hubungan antara konstruk (antara jalur) dengan proses *bootstrapping* yang menghasilkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,98 menunjukkan signifikan. Selanjutnya pemeriksaan *R Square* untuk melihat *Goodness of Fit*.

- t-statistik > 1,98 (1,98 di dapat dari tabel uji t dengan sample 97 responden).

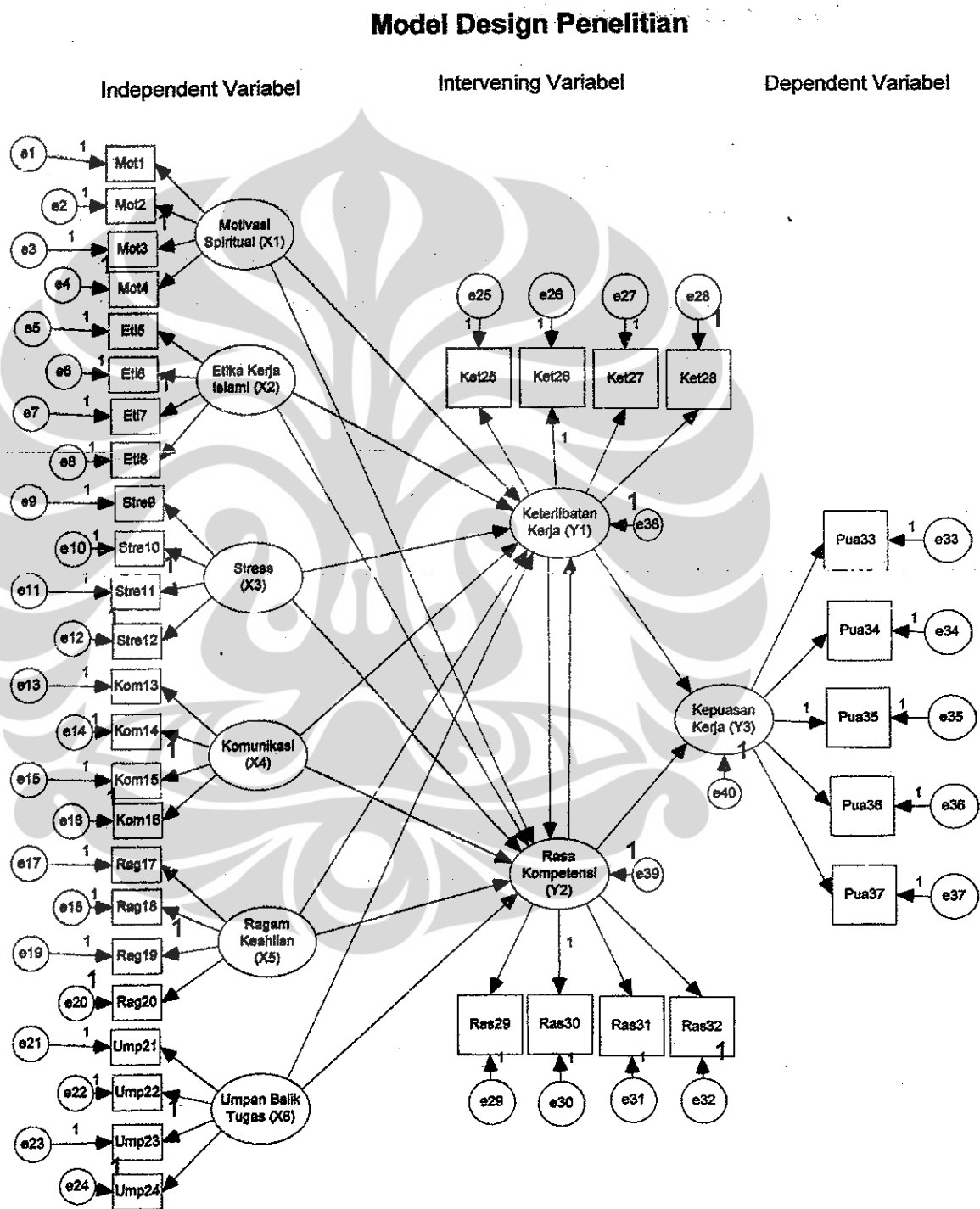
### 3.7. Langkah-langkah PLS



**Gambar 3.10. Langkah-langkah PLS**

3.8. Model Desain Penelitian

Gambar 3.11. Model Desain Penelitian



#### 4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di bank syariah yang berwilayah di DKI Jakarta. Pengumpulan data kuesioner dilakukan selama  $\pm$  2 minggu, tetapi jauh sebelum itu penulis sudah mempersiapkan persiapan-persiapan termasuk perijinan kepada otoritas pihak bank, pengumpulan-pengumpulan informasi juga didapat dari media masa baik cetak dan elektronik termasuk mencari informasi mengenai fenomena bajak-membajak kepada pihak yang berkompeten dalam pengawasan bank syariah yaitu Bank Indonesia dan ASBISINDO. Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan bank syariah, dari total penyebaran sebanyak 150 kuesioner. Sedangkan dari 150 kuesioner yang disebarkan data yang bisa di olah sebanyak 97 responden. Terdiri dari 51 responden bank DKI Syariah, 31 responden dari BSM dan 15 responden didapat dari email. Sedangkan data yang tidak bisa diolah sebanyak 6 responden karena ada beberapa indikator (pertanyaan) yang tidak dijawab atau di kosongkan dan sisanya tidak kembali.

Analisa selanjutnya mengolah data dengan menggunakan software SEM Alternatif PLS, dimana seperti sudah di jelaskan sebelumnya bahwa metode *Partial Least Square* digunakan pada penelitian yang tidak didasarkan oleh banyak asumsi (Ghazali, 2008), data tidak harus berdistribusi secara *normal multivariate* dan sample tidak harus besar. Walaupun metode PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Karena sifat dan ciri-ciri data penelitian tidak memenuhi syarat Metode SEM maka penulis menggunakan Metode SEM Alternatif dengan PLS yang sesuai ciri dan syaratnya seperti yang disebutkan diatas. Tujuan analisis ini adalah untuk mendapatkan model *path analysis* guna melihat pengaruh simultan *indirect* variabel, Motivasi spiritual, Etika kerja Islami, Komunikasi, Stress, Ragam keahlian, Umpan balik, Keterlibatan kerja, Rasa kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

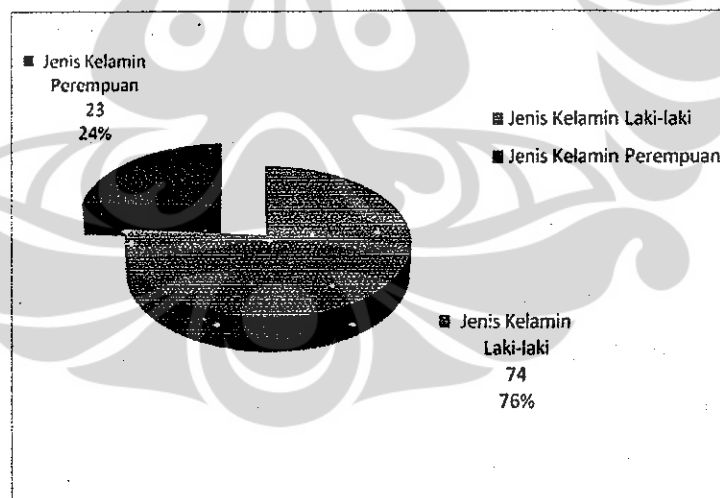
#### 4.1. Analisis Deskriptif

Dalam bagian ini, analisis deskriptif dilakukan pada karakteristik responden. Seperti yang telah disebutkan pada bab 3, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 97 responden pegawai bank syariah. Terdiri dari 51 orang pegawai DKI Syariah, 31 orang pegawai BSM dan 15 orang pegawai bank syariah lainnya. Untuk mendapatkan gambaran dari responden itu, maka dilakukan penilaian diri pegawai yang meliputi; Jenis kelamin, Usia, Status, Pendidikan terakhir, Lama bekerja, Level karyawan dan Penghasilan/ buian.

##### 4.1.1. Profil Data Responden Jenis Kelamin

Berdasarkan grafik 4.1. jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki 74 responden (76%). Adapun jumlah responden perempuan adalah 23 responden (24%). Keterangan jenis kelamin responden dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 4.1. Grafik Jenis Kelamin



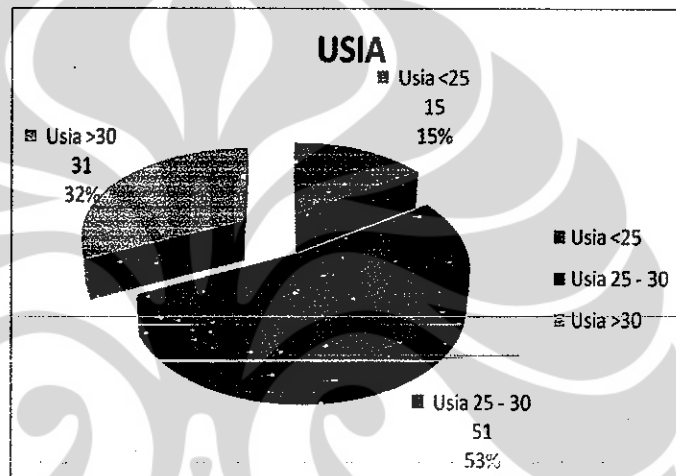
Gender	Jumlah	Persentase
Pria	74	76%
Perempuan	23	24%

Sumber: Data diolah

#### 4.1.2. Profil Data Responden Usia

Usia responden dalam penelitian ini dibagi tiga tahap, yaitu dibawah <25 tahun, antara 25-30 dan >30 tahun keatas. Dari data diperoleh hasil, usia dibawah 25 tahun adalah 15 responden (15%), antara 25-30 tahun 51 responden (53%) dan diatas 30 tahun 31 responden (32%)

Gambar 4.2. Grafik Usia



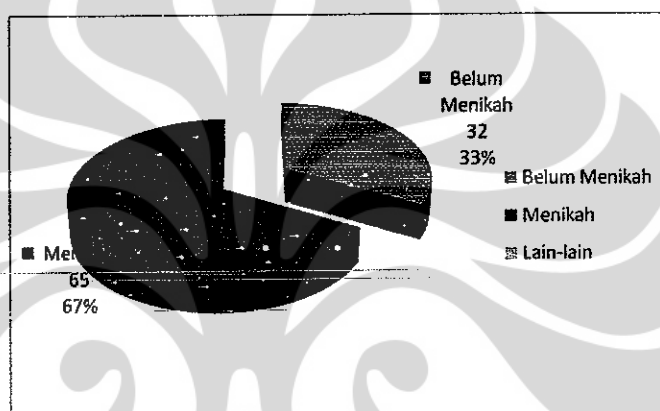
Usia	Jumlah	Persentase
<25 thn	15	15%
25-30 thn	51	53%
>30 thn	31	32%

Sumber: Data diolah

### 4.1.3. Profil Data Responden Status

Status dibagi tiga yaitu belum menikah, menikah dan lain-lain. Dengan hasil pengolahan data sebagai berikut, Belum menikah 32 responden (33%) , Menikah 65 responden (67%) dan yang menjawab lain-lain tidak ada.

Gambar 4.3. Grafik Status



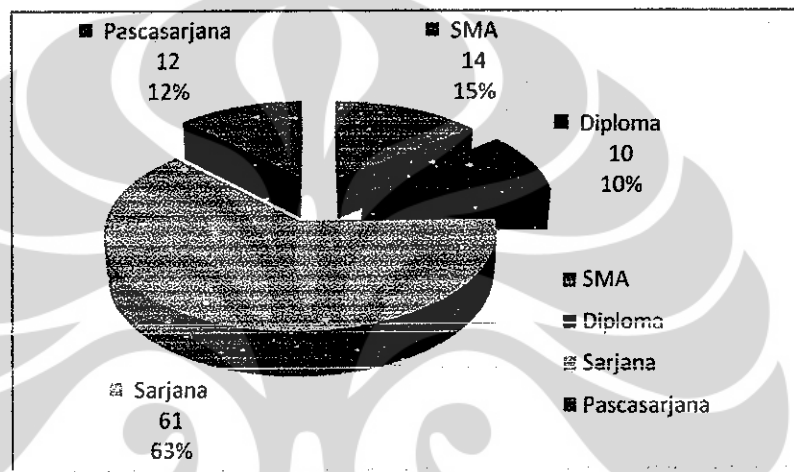
Status	Jumlah	Persentase
Belum menikah	32	33%
Menikah	65	67%
Lain-lain	0	0%

Sumber: Data diolah

#### 4.1.4. Profil Data Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dibagi 5 jenjang yaitu SMA, Diploma, Sarjana, Pascasarjana dan lain-lain. Dengan hasil pengolahan lulusan, SMA 14 responden (15%), Diploma 10 responden (10%), Sarjana 61 responden (63%), Pascasarjana 12 responden (12%) dan lain-lain kosong.

Gambar 4.4. grafik Pendidikan Terakhir



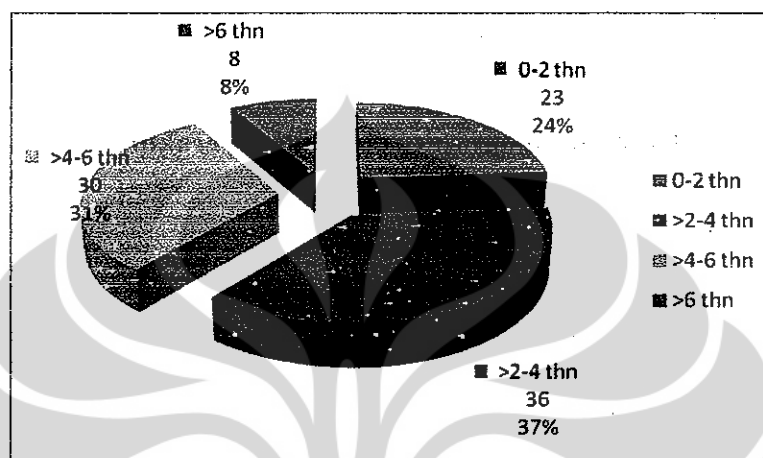
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	14	15%
Diploma	10	10%
Sarjana	61	63%
Pascasarjana	12	12%
Lain-lain	0	0%

Sumber: Data diolah

#### 4.1.5. Profil Data Responden Lama bekerja

Lama bekerja dibagi 4 tahap yaitu yang bekerja dari 0-2 tahun,  $\geq 2-4$  tahun,  $\geq 4 - 6$  tahun, dan  $\geq 6$  tahun keatas. Dengan hasil pengolahan; 0-2 tahun 23 responden (24%),  $\geq 2-4$  tahun 36 responden (37%),  $\geq 4 - 6$  tahun 30 responden (31%), dan  $\geq 6$  tahun keatas 8 responden (8%).

**Gambar 4.5. Grafik Lama Bekerja**



Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 tahun	23	24%
≥ 2 – 4 tahun	36	37%
≥ 4 – 6 tahun	30	31%
≥ 6 tahun	8	8%

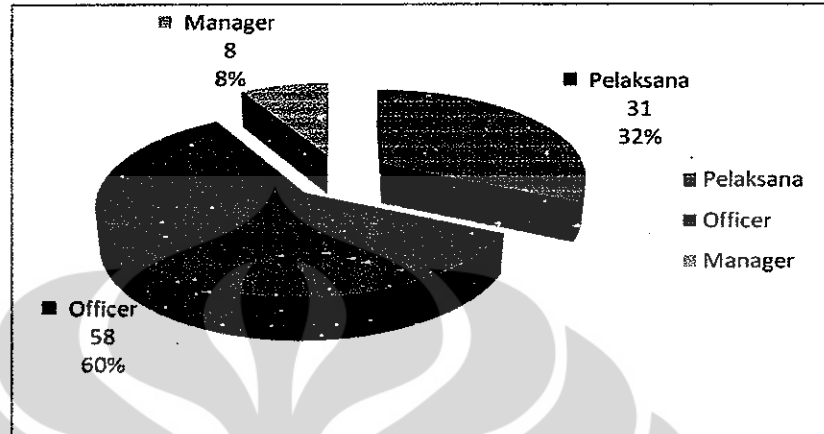
Sumber: Data diolah

#### 4.1.6. Profil Data Responden Level karyawan

Untuk level karyawan dibagi 3 level yaitu, pelaksana, officer, dan Manager. Dengan pengolahan sebagai berikut; Pelaksana 31 responden (32%), Officer 58 responden (60%), dan Manager 8 responden (8%)



**Gambar 4.6. Grafik Level Karyawan**



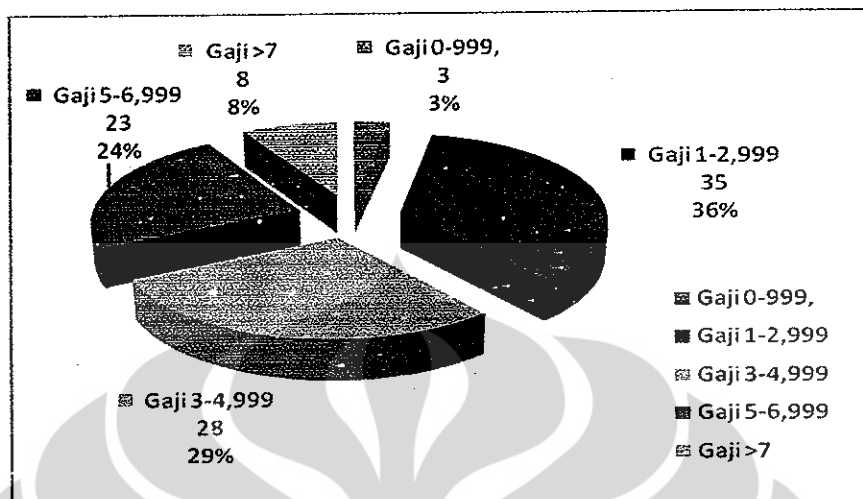
Level Karyawan	Jumlah	Persentase
Pelaksana	31	32%
Officer	58	60%
Manager	8	8%

Sumber: Data diolah

#### 4.1.7. Profil Data Responden Penghasilan/ bulan

Penghasilan bulanan terdiri dari 5 bagian yaitu 0 – 999.999, 1juta – 2,999,999, 3juta – 4,999,999 , 5juta – 6,999,999 , dan 7juta keatas. Dengan pengolahan data sebagai berikut 0 – 999.999 3 responden (3%), 1juta – 2,999,999 35 responden (36%), 3juta – 4,999,999 28 responden (29%) , 5juta – 6,999,999 23 responden (24%) , dan 7juta keatas 8 responden (8%)

**Gambar 4.7. Grafik Penghasilan/ bulan**



Penghasilan/ bulan	Jumlah	Persentase
Rp. 0 – 999,999	3	3%
Rp. 1juta – 2,999,999	35	36%
Rp. 3juta – 4,999,999	28	29%
Rp. 5juta – 6,999,999	23	24%
Rp. 7juta keatas	8	8%

Sumber: Data diolah

Setelah melihat karakteristik responden diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76%, dengan rentan usia 25-30 tahun 53%, berstatus Menikah 67%, pendidikan Sarjana 63%, lama bekerja 2-4 tahun 37%, pada level karyawan Officer 60% dengan range gaji 1jt – 2.9 jt/bulan sebanyak 36%

## 4.2. Uji Reliabilitas dan Validitas

Sebelum melanjutkan penelitian instrumen penelitian harus dilakukan pengujian awal yaitu melalui uji validitas dan reabilitas. Pengujian validitas dan reabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur bahwa data-data yang kita pergunakan adalah valid atau tidak valid dan seberapa besar suatu alat ukur dapat diandalkan secara konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan pada data-data variabel Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, rasa kompetensi, Motivasi spiritual, etika kerja islami, stress, komunikasi, ragam keterampilan dan umpan balik tugas.

Pengujian validitas suatu data adalah dengan membandingkan *corrected item-total correlation* yang harus lebih besar dari 0,361 (angka kritik r dengan tingkat signifikan 5%). Instrument data yang reliable adalah dengan membandingkan item nilai hasil pengolahan output SPSS yaitu nilai *alpha* dengan nilai *alpha if item delete* tiap atribut di mana nilai *alpha if item deleted* untuk setiap variable tidak boleh lebih besar dari *alpha* pembanding (*alpha if item deleted* < *alpha*).

Untuk menguji data dibantu dengan program spss melalui alat ukur *alpha cronbach*, berikut hasil pengolahan data yang didapat.

### 4.2.1. Uji Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu Pua37 karena setelah di olah datanya tidak reliabel dan valid. Jadi indikator yang dipakai adalah Pua33, Pua34, Pua35 dan Pua36.

Tabel 4.1.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Pua33	12.3196	2.886	.779	.907	Valid dan Reliabel
Pua34	12.2062	2.915	.854	.879	Valid dan Reliabel
Pua35	12.2990	2.962	.827	.888	Valid dan Reliabel
Pua36	12.4124	3.120	.793	.900	Valid dan Reliabel

## 4.2.2. Uji Variabel Keterlibatan Kerja

Pada variabel keterlibatan kerja semua indikator datanya reliabel dan valid tidak ada data yang dihilangkan. Jadi indikator yang dipakai adalah Ket25, Ket 26, Ket 27 dan Ket 28.

Tabel 4.2.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Keterlibatan Kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Ket25	11.9897	4.239	.637	.730	Valid dan Reliabel
Ket26	11.9794	4.187	.649	.723	Valid dan Reliabel
Ket27	11.7629	4.599	.600	.750	Valid dan Reliabel
Ket28	12.4227	4.017	.558	.776	Valid dan Reliabel

## 4.2.3. Uji Variabel Rasa Kompetensi

Pada variabel Rasa Kompetensi terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu Ras30 karena setelah di olah datanya tidak reliabel dan valid. Jadi indikator yang dipakai adalah Ras29, Ras31 dan Ras32.

Tabel 4.3.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Rasa Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Ras29	8.5361	1.022	.476	.664	Valid dan Reliabel
Ras31	8.3196	1.178	.559	.560	Valid dan Reliabel
Ras32	8.4227	1.101	.518	.598	Valid dan Reliabel

4.2.4. Uji Variabel Motivasi Spiritual

Pada variabel Motivasi spiritual terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu Mot1 karena setelah di olah datanya tidak reliabel. Jadi indikator yang dipakai adalah Mot2, Mot3 dan Mot4

Tabel 4.4.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Motivasi Spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Mot2	8.1340	2.471	.563	.721	Valid dan Reliabel
Mot3	6.9175	3.139	.599	.625	Valid dan Reliabel
Mot4	6.4536	3.917	.640	.648	Valid dan Reliabel

#### 4.2.5. Uji Variabel Etika Kerja Islami

Pada variabel Motivasi spiritual terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu Eti8 karena setelah di olah datanya tidak reliabel. Jadi indikator yang dipakai adalah Eti5, Eti6 dan Eti7.

Tabel 4.5.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Etika Kerja Islami

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	3

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Eti5	13.2784	2.286	.555	.701	Valid dan Reliabel
Eti6	13.2577	2.339	.685	.657	Valid dan Reliabel
Eti7	13.0103	2.364	.638	.674	Valid dan Reliabel

#### 4.2.6. Uji Variabel Stress

Pada variabel Stress didapati semua indikator tidak reliabel dan valid. Jadi variabel stress tidak dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik dan tepat.

Tabel 4.6.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Stress

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	2

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stre9	4.0928	.210	.735	.(a)
Stre10	4.2062	.165	.735	.(a)

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## 4.2.7. Uji Variabel Komunikasi

Pada variabel komunikasi semua indikator datanya reliabel dan valid, tidak ada data yang dihilangkan. Jadi indikator yang dipakai adalah Kom13, Kom14, Kom15 dan Kom16.

Tabel 4.7.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Komunikasi

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Kom13	12.2887	3.978	.499	.763	Valid dan Reliabel
Kom14	12.1649	3.556	.624	.700	Valid dan Reliabel
Kom15	12.0515	3.820	.621	.707	Valid dan Reliabel
Kom16	12.4845	3.336	.595	.719	Valid dan Reliabel

## 4.2.8. Uji Variabel Ragam Keterampilan

Pada variabel Ragam Keterampilan terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu Rag17, karena setelah di olah datanya tidak reliabel. Jadi indikator yang dipakai adalah Rag18, Rag19 dan Rag20.

Tabel 4.8.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Ragam Keterampilan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rag18	8.5773	1.372	.776	.647
Rag19	8.6392	1.254	.638	.804
Rag20	8.5155	1.607	.627	.795

4.2.9. Uji Variabel Umpan Balik Tugas

Pada variabel Umpan Balik Tugas semua indikator datanya reliabel dan valid, tidak ada data yang dihilangkan. Jadi indikator yang dipakai adalah Ump21, Ump22, Ump23 dan Ump24.

Tabel 4.9.

Nilai *alpha* Uji Reliabilitas & Validitas Umpan Balik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ump21	11.9278	3.276	.645	.736
Ump22	11.8866	3.289	.612	.752
Ump23	12.0000	2.917	.668	.724
Ump24	11.6907	3.549	.538	.786



### 4.3. Analisis Metode Alternatif SEM dengan PLS

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

##### 4.3.1.1. Uji Validitas

- *Convergen Validity* > 0,5

*Convergen validity* adalah dengan melihat validitas indikator dari *Output Loading Factor*, bila nilai *LoadingFactor* dibawah 0,5 maka dibuang dalam model dan dilakukan run ulang program *smart PLS*.

Tabel 4.10. Uji *Convergen Validity*  
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STERR)
Mot2 <- Motivasi Spiritual	0.78013	10.198007
Mot3 <- Motivasi Spiritual	0.8494	18.959254
Mot4 <- Motivasi Spiritual	0.86067	18.410864
Eti5 <- Etika Kerja Muslim	0.91199	30.901358
Eti6 <- Etika Kerja Muslim	0.91353	35.804753
Eti7 <- Etika Kerja Muslim	0.69281	9.070327
Kom13 <- Komunikasi	0.84554	6.42534
Kom14 <- Komunikasi	0.67829	3.366428
Kom15 <- Komunikasi	0.63936	3.050968
Kom16 <- Komunikasi	0.82759	6.284885
Rag18 <- Ragam Keahlian	0.89451	22.100624
Rag19 <- Ragam Keahlian	0.8829	20.169342
Rag20 <- Ragam Keahlian	0.79479	10.642499
Ump21 <- Umpan Balik Tugas	0.80378	11.646449
Ump22 <- Umpan Balik Tugas	0.72457	9.055015
Ump23 <- Umpan Balik Tugas	0.81106	11.967427
Ump24 <- Umpan Balik Tugas	0.80546	12.439731
Ket25 <- Keterlibatan Kerja	0.77519	10.234446
Ket26 <- Keterlibatan Kerja	0.8383	21.582726
Ket27 <- Keterlibatan Kerja	0.82998	15.895805
Ket28 <- Keterlibatan Kerja	0.70791	10.805967
Ras29 <- Rasa Kompetensi	0.75806	16.395997
Ras31 <- Rasa Kompetensi	0.87044	31.102508

<b>Ras32 &lt;- Rasa Kompetensi</b>	0.73284	12.956351
<b>Pua33 &lt;- Kepuasan Kerja</b>	0.86859	27.877418
<b>Pua34 &lt;- Kepuasan Kerja</b>	0.92704	59.13315
<b>Pua35 &lt;- Kepuasan Kerja</b>	0.91112	41.764863

Ternyata setelah data di olah semua indikator menunjukkan ke validannya artinya data memenuhi *convergent validity* karena semua *factor loading* berada di atas 0,5 dan dinyatakan valid maka selanjutnya melakukan proses uji validitas berikutnya.

- ***Discriminant Validity***

1. ***Cross loading***

Lakukan pemeriksaan terhadap *Discriminant Validity* dengan melihat *cross loading*.

**Tabel 4.11. Discriminant Validity  
Cross Loadings**

	Motivasi Spiritual	Etika Kerja Muslim	Komu- nikasi	Ragam Keahli- an	Umpan Balik Tugas	Keterlib- atan Kerja	Rasa Kompe- tensi	Kepuasan Kerja
<b>Mot2</b>	0.78013	0.094493	0.0625 06	0.18403 1	0.00666	0.26829	0.16836 7	0.099495
<b>Mot3</b>	0.8494	0.064144	0.1481 97	0.01436 4	0.07169	0.209588	0.30409 3	0.123608
<b>Mot4</b>	0.86067	0.109569	0.1324 12	0.1807	0.0297	0.200498	0.31214 5	0.225738
<b>Eti5</b>	0.11825	0.91199	0.3518 17	0.39877 3	0.296	0.405276	0.34294	0.268644
<b>Eti6</b>	0.08855	0.913527	0.3622 11	0.50877 3	0.35464	0.382108	0.30056	0.272253
<b>Eti7</b>	0.05525	0.692806	0.3370 6	0.26897 8	0.36884	0.290998	0.19567 4	0.074144
<b>Kom13</b>	0.07395	0.420581	0.8455 38	0.51070 5	0.59182	0.396675	0.21349 6	0.302136
<b>Kom14</b>	0.10381	0.237633	0.6782 94	0.30411 3	0.41022	0.196846	0.03550 9	0.065485
<b>Kom15</b>	0.07851	0.188964	0.6393 64	0.26224 1	0.27547	0.059978	0.12845 3	0.140909
<b>Kom16</b>	0.17451	0.292551	0.8275 93	0.35842 6	0.36461	0.288744	0.20609 9	0.248121
<b>Rag18</b>	0.11409	0.439862	0.4726 52	0.89450 8	0.3435	0.281465	0.21039	0.302388
<b>Rag19</b>	0.13975	0.43223	0.4199 19	0.88289 6	0.4241	0.431592	0.22420 2	0.256041

<b>Rag20</b>	0.12145	0.333129	0.4268 71	0.79479 4	0.23164	0.285365	0.13187	0.381357
<b>Ump21</b>	0.00895	0.302012	0.5214 37	0.32571 4	0.80378	0.338575	0.24616 9	0.184511
<b>Ump22</b>	0.00364	0.256164	0.3211 55	0.34136 3	0.72457	0.221867	0.21086 7	0.02714
<b>Ump23</b>	0.02215	0.291977	0.4117 47	0.22139 9	0.81106	0.329419	0.24171	0.159678
<b>Ump24</b>	0.08408	0.359073	0.5140 71	0.37238 8	0.80546	0.463339	0.31178 7	0.270549
<b>Ket25</b>	0.25135	0.205545	0.1571 64	0.28321 2	0.23096	0.775189	0.46534 6	0.470764
<b>Ket26</b>	0.19208	0.407262	0.3860 6	0.34014 1	0.40073	0.838304	0.46272 3	0.528021
<b>Ket27</b>	0.19837	0.46383	0.3819 63	0.46771 8	0.51571	0.829982	0.46897 3	0.553716
<b>Ket28</b>	0.22391	0.213602	0.1885 16	0.10364 9	0.1983	0.707914	0.50862 6	0.472213
<b>Ras29</b>	0.37743	0.121399	0.0121 3	0.02968 3	0.16877	0.517434	0.75806 2	0.462888
<b>Ras31</b>	0.28042	0.446715	0.3508 43	0.34748 6	0.39798	0.498068	0.87044	0.597863
<b>Ras32</b>	0.05645	0.156498	0.1062 01	0.08350 1	0.14819	0.387926	0.73284 1	0.436272
<b>Pua33</b>	0.08519	0.138273	0.2373 29	0.31250 1	0.17313	0.52125	0.52877 2	0.868594
<b>Pua34</b>	0.19441	0.316477	0.3429 27	0.39928 1	0.2433	0.640505	0.62509 7	0.927043
<b>Pua35</b>	0.26142	0.288126	0.2745 72	0.32107 5	0.24566	0.593046	0.5937	0.911122
<b>Pua36</b>	0.10226	0.159006	0.1666 87	0.22199 2	0.13756	0.544918	0.55290 5	0.879602

Hasil di atas menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih kuat dengan konstraknya masing-masing sehingga dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

## 2. $\sqrt{AVE} >$ dari korelasi antar konstruk

Membandingkan nilai korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Kriteria *cross loading* yang memiliki *Discriminant Validity* yang baik adalah bahwa nilai *Loading Factor* setiap indikator yang mengukur konstraknya harus lebih besar berkorelasi dengan konstraknya dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Kriteria membandingkan nilai AVE dengan akar korelasi adalah bahwa nilai korelasi antara konstruk harus lebih kecil dari akar AVE.

Tabel 4.12.  $\sqrt{AVE}$ **AVE**

	AVE	$\sqrt{AVE}$
Etika Kerja Muslim	0.71541	0.85
Kepuasan Kerja	0.80443	0.90
Keterlibatan Kerja	0.62342	0.79
Komunikasi	0.56718	0.75
Motivasi Spiritual	0.69027	0.83
Ragam Keahlian	0.73712	0.86
Rasa Kompetensi	0.62313	0.79
Umpan Balik Tugas	0.61941	0.79

Tabel 4.13. *Latent Variable Correlation***Latent Variable Correlations**

	Etika Kerja Muslim	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Komunikasi	Motivasi Spiritual	Ragam Keahlian	Rasa Kompetensi	Umpan Balik Tugas
Etika Kerja Muslim	0.85							
Kepuasan Kerja	0.25706	0.90						
Keterlibatan Kerja	0.42944	0.643713	0.79					
Komunikasi	0.4107	0.288477	0.370898	0.75				
Motivasi Spiritual	0.10691	0.183439	0.268111	0.141256	0.83			
Ragam Keahlian	0.47253	0.352887	0.401336	0.507699	0.14723	0.86		
Rasa Kompetensi	0.33881	0.643215	0.596282	0.217814	0.32106	0.225894	0.79	
Umpan Balik Tugas	0.39174	0.225607	0.450348	0.576451	0.04548	0.402487	0.328883	0.79

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dari  $\sqrt{AVE}$ nya lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk lainnya. Jadi semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

#### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

1. *Composite reability* > 0,7
2. *Cronbach Alpha* > 0,7
3. *AVE* > 0,5

Tabel 4.14. *Composite Reliability, Cronbach Alpha, AVE*  
**Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability &gt;0,7</b>	<b>Cronbachs Alpha &gt;0,7</b>	<b>AVE &gt;0,5</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>	0.88135	0.796247	0.715413
<b>Kepuasan Kerja Keterlibatan Kerja</b>	0.94267	0.91888	0.804427
<b>Komunikasi</b>	0.8683	0.800395	0.623421
<b>Motivasi Spritual</b>	0.83784	0.779655	0.567179
<b>Ragam Keahlian</b>	0.86968	0.775818	0.690273
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.8935	0.825443	0.737116
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.83142	0.704446	0.623126
	0.86661	0.800587	0.619409

Dari tabel di atas terlihat Reliabilitas konstruk dengan *Composite Reliability* ( $CR > 0,7$ ) dan *Cronbach Alpha* ( $CA > 0,7$ ) serta nilai *Average Variance Extrected* ( $AVE > 0,5$ ) maka semua konstruk dinyatakan reliabel. Setelah model pengukuran terpenuhi maka tahap berikutnya adalah menguji Model Struktural.

### 4.3.3. Model Struktural (*Inner Model*)

#### 1. *Goodness Fit Model* ( $R^2$ )

Tabel 4.15. *Goodness Fit Model*  $R^2$   
**R Square**

	R Square
Kepuasan Kerja	0.51876
Keterlibatan Kerja	0.34326
Rasa Kompetensi	0.24514

Dari hasil tabel  $R^2$  di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel keterlibatan dan rasa kompetensi sebesar 51,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.
2. Variabel keterlibatan kerja dijelaskan oleh variabel motivasi spiritual, etika kerja Islami, stres, komunikasi, ragam keahlian dan umpan balik sebesar 34,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.
3. Variabel rasa kompetensi dijelaskan oleh variabel motivasi spiritual, etika kerja Islami, stres, komunikasi, ragam keahlian dan umpan balik sebesar 24,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

#### 2. T-Statistik > 1,96

Melakukan pemeriksaan terhadap signifikansi hubungan antara konstruk (antara jalur) dengan proses *bootstrapping* yang menghasilkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 menunjukkan signifikan.

- t-statistik > 1,96 artinya signifikan (1.96 di dapat dari tabel uji t)

Tabel 4.16. Uji t-stat

**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	
Motivasi Spiritual -> Keterlibatan Kerja	0.20863	0.216467	0.102464	0.102464	2.0361	Signifikan
Etika Kerja Muslim -> Keterlibatan Kerja	0.22113	0.201268	0.114819	0.114819	1.92591	t.s
Komunikasi -> Keterlibatan Kerja	0.00999	0.114344	0.092651	0.092651	0.10784	t.s
Ragam Keahlian -> Keterlibatan Kerja	0.14415	0.139756	0.093584	0.093584	1.54034	t.s
Umpan Balik Tugas -> Keterlibatan Kerja	0.29046	0.3189	0.148129	0.148129	1.96084	Signifikan
Motivasi Spiritual -> Rasa Kompetensi	0.29411	0.316223	0.094519	0.094519	3.11163	Signifikan
Etika Kerja Muslim -> Rasa Kompetensi	0.23194	0.218147	0.118394	0.118394	1.95904	t.s
Komunikasi -> Rasa Kompetensi	-0.0741	0.129364	0.090654	0.090654	0.81733	t.s
Ragam Keahlian -> Rasa Kompetensi	0.00358	0.095182	0.077258	0.077258	0.04639	t.s
Umpan Balik Tugas -> Rasa Kompetensi	0.26592	0.28575	0.131424	0.131424	2.02337	Signifikan
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.40372	0.403928	0.096176	0.096176	4.19769	Signifikan
Rasa Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.40249	0.40972	0.08611	0.08611	4.6741	Signifikan

Dari hasil statistik diatas maka kita rumuskan persamaan sebagai berikut;

Persamaan 1;

$$KetKer = 0,209 Mot + 0,221 Etik + 0,01Kom + 0,144 Rag + 0,290Ump + \zeta_{38}$$

Persamaan 2;

$$RasKomp = 0,294Mot + 0,232 Etik - 0,074Kom + 0,004Rag + 0,266Ump + \zeta_{39}$$

Persamaan 3;

$$KepuasKer = 0,404 KetKer + 0,402 RasKomp + \zeta_{40}$$

#### 4.3.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis besaran t-stat > 1,96 jika t-stat lebih besar dari 1,96 maka hipotesis kita signifikan, berdasarkan hasil pengolahan dengan progam SEM alternatif PLS, diperoleh nilai T-Statistik pada tabel 4.7. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa terdapat 6 variabel yang signifikan dan 6 variabel lainnya tidak signifikan. Dengan demikian uji hipotesis dapat diartikan seperti dibawah ini;

##### 1. Hipotesis (1)

H0 : Motivasi Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

Dari olahan diatas setelah diuji ternyata bahwa koefisien variable Motivasi Spiritual adalah positif 0,209. Pengaruh Motivasi Spiritual signifikan secara statistik karena t-stat > 1,96 maka terima H1 yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari variable Motivasi Spiritual terhadap Keterlibatan Kerja.



## 2. Hipotesis (2)

H0 : Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja.

Variabel Etika Kerja Islami tidak signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karena  $t\text{-stat} < 1,96$  maka tolak H1 dan koefisien variable Etika Kerja Islami adalah positif 0,221

## 3. Hipotesis (4)

H0 : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

Pada variable Komunikasi terhadap Keterlibatan Kerja  $t\text{-stat} < 1,96$  maka terima H0 karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan koefisien positif 0,01.

## 4. Hipotesis (5)

H0 : Ragam Keahlian tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Ragam Keahlian berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

Pada variable Ragam Keahlian terhadap Keterlibatan kerja  $t\text{-stat} < 1,96$  maka variable Ragam Keahlian terima H0 karena tidak signifikan dengan koefisien positif 0,3090

### 5. Hipotesis (6)

H0 : Umpan Balik Tugas tidak berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

H1 : Umpan Balik Tugas berpengaruh secara signifikan dengan Keterlibatan Kerja

Variabel Umpan Balik Tugas terhadap Keterlibatan Kerja  $t\text{-stat} > 1,96$  maka tolak H0 yaitu variable Umpan Balik Tugas terhadap Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan koefisien positif 0,290.

### 6. Hipotesis (7)

H0 : Motivasi Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

Dari dugaan diatas setelah diuji ternyata bahwa koefisien variable Motivasi Spiritual adalah positif 0,294. Pengaruh Motivasi Spiritual berpengaruh secara signifikan secara statistik karena  $t\text{-stat} > 1,96$  maka tolak H0 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variable Motivasi Spiritual terhadap Rasa Kompetensi.

### 7. Hipotesis (8)

H0 : Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

Variabel Etika Kerja Islami tidak signifikan terhadap Rasa Kompetensi karena  $t\text{-stat} < 1,96$  maka terima H0 dan koefisien variable Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan dengan koefisien adalah positif

0,232

#### **8. Hipotesis (10)**

H0 : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

Pada variable Komunikasi terhadap Rasa Kompetensi t-stat < 1,96 maka terima H0 karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan koefisien negative 0.07.

#### **9. Hipotesis (11)**

H0 : Ragam Keahlian tidak berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

H1 : Ragam Keahlian berpengaruh secara signifikan dengan Rasa Kompetensi

Pada variable ragam keahlian terhadap Rasa Kompetensi t-stat < 1,96 maka variabel Ragam Keahlian terima H0 karena tidak berpengaruh secara signifikan dengan koefisien positif 0,004

#### **10. Hipotesis (12)**

H0 : Umpan balik tugas tidak berpengaruh secara signifikan dengan rasa kompetensi

H1 : Umpan balik tugas berpengaruh secara signifikan dengan rasa kompetensi.

Variabel umpan balik tugas terhadap rasa kompetensi t-stat > 1,96 maka tolak H0 yaitu variabel umpan balik tugas terhadap rasa kompetensi ada pengaruh secara signifikan dengan koefisien positif 0,266.

### 11. Hipotesis (13)

H0 : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Pada hasil pengolahan data keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja didapati  $t\text{-stat} > 1,96$  maka tolak  $H_0$  bahwa variabel keterlibatan kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien positif 0,404.

### 12. Hipotesis (14)

H0 : Rasa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 : Rasa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja

Pada hasil pengolahan data variabel rasa kompetensi terhadap kepuasan kerja didapati  $t\text{-stat} > 1,96$  maka tolak  $H_0$  bahwa variabel rasa kompetensi ada berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien positif 0,402.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dalam rangka untuk mengurangi tingginya tingkat *turnover* diantara bank syariah khususnya Bank Syariah Mandiri dan Bank DKI Syariah maka perlunya dari pihak manajemen untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Dari tujuan di awal bab sebelumnya dimana kita ingin memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan begitu juga dengan seberapa besar faktor itu mempengaruhi bisa kita lihat pada ulasan dibawah ini;

1. Dari data yang diolah dapat kita lihat faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja adalah Keterlibatan kerja dan rasa kompetensi, jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini harus benar-benar diperhatikan dimana karyawan akan memiliki tingkat kepuasan jika mereka terlibat dalam suatu pekerjaan tidak hanya dijadikan sebagai mesin kerja yang produktif tetapi peran serta masukan, saran dari para karyawan harus kita ikut sertakan. Begitu juga dengan rasa kompetensi diantara para karyawan dengan menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dan karyawan dibuat menjadi bagian kesatuan dari perusahaan maka mereka akan lebih proaktif dan dengan sungguh-sungguh menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh manajemen. Sedangkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung dan memiliki pengaruh secara signifikan adalah Motivasi Spiritual dan umpan balik jadi benar adanya bahwa dalam diri seorang muslim tingkat kepuasan tidak hanya diukur dari faktor-faktor eksternal atau materi saja tetapi semakin tinggi tingkat keimanan seseorang yang di implikasikan pada indikator bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga adalah yang memiliki kontribusi paling besar. Karena menafkahi keluarga adalah bagian dari ibadah juga. Sedangkan dari sisi umpan balik tugas yang memberikan kontribusi terbesar adalah karyawan bisa mengukur hasil dari performanya jika karyawan merasa apa yang dicapai atau diperjuangkan selama ini bisa mendapatkan apresiasi dari manajemen

maka secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Dari pengolahan data diatas dapat dilihat seberapa besar baik faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung membentuk tingkat kepuasan karyawan.. Faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung yaitu keterlibatan kerja membentuk tingkat kepuasan sebesar 0,404 dan Rasa Kompetensi membentuk tingkat kepuasan sebesar 0,402 dari faktor-faktor yang tidak langsung membentuk kepuasan kerja karyawan dari motivasi spiritual terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,209 dan umpan balik terhadap keterlibatan kerja adalah 0,290 sedangkan dari motivasi spiritual terhadap rasa kompetensi adalah sebesar 0,294 dan umpan balik tugas terhadap rasa kompetensi sebesar 0,266.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diberikan saran bahwa untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawan bank syariah diperlukan perhatian terhadap motivasi spiritual yaitu yang paling besar pengaruhnya adalah perhatian terhadap kesejahteraan keluarganya karena indikator ini memberikan pengaruh yang paling besar dari indikator lainnya. Jika karyawan merasa tingkat kesejahteraannya sudah terpenuhi maka InsyaAllah rasa ingin berpindah dari karyawan itu sendiri bisa direduksi.

Dari variable umpan balik tugas yang paling besar memberikan kontribusinya adalah karyawan bisa mengukur akan hasil kerjanya selama ini sehingga para karyawan bisa mengukur performanya bahwa selama ini kerja keras sangat diperhatikan oleh manajemen, diharapkan manajemen bisa member reward terhadap karyawan-karyawan yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi.

Jika semuanya bisa terpenuhi maka InsyaAllah tingkat Kepuasan Karayawan juga akan meningkat dengan meningkatnya tingkat kepuasan dalam bekerja maka fenomena *Turnover* antar karyawan bank syariah bisa diturunkan.

## DAFTAR REFERENSI

Al-Qur'an dan Hadist.

Al-haritsi, J.A. (2003). *Fikih Ekonomi Umar bin Khatab*. (Zamakhsyari, A.S.Z, Penerjemah).  
Jeddah: Dar-Andalus Al-Khadra.

Ghazali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode ALternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Undip

Greenberg, J., & Baron, R.A. (2002). *Behavior Organizations Understanding And Managing The Human Side of Work*. (8<sup>th</sup> ed.). Michigan: Prentice Hall

Hafidhuddin, D. & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.

Heskett, J.L., Sasser, W.E. & Schlesinger, L.A. (1997). *The service profit chain: How leading companies link profit and growth to loyalty, satisfaction, and value*. California: The Free Press

Mujib, A., & Mudzakir, J. (2001). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Najati, M.U. (2000). *Al Hadiitsun-Nabawiy wa 'Ilmun-Nafs: Psikologi Dalam Tinjauan Hadits Nabi*. (Soffandi, W.D., Penerjemah). Kairo: Daarusy-Syuruuq.

Nasution, M.E. & Usman, H. (2007). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI

- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. (Edisi 12). (Angelica, D. Penerjemah). New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2007). *Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi dengan Amos*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sekaran, U. (1995). *Organizational Behavior (text and cases)*. New Delhi: Tata Mcgraw Hill
- Shaleh, A.R. (2008). *Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, (edisi ke 3). Jakarta: Kencana
- Schuler, R.S., & Jackson, S.E. (1996). *Human Resource Management: Positioning for the 21st Century*. (6<sup>th</sup> ed.). New York: West Publishing
- Soetjipto, B.W., Harahap, S., & Kristanto, M.A. (2008). *HR Excellence 2007: Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Jakarta: Penerbit Salemba empat.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Thousand Oaks.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Wijanto, S.H. (2008). *SEM dengan Lisrel 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



Wijaya, T. (2009). *Analisis SEM Menggunakan Amos*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2008). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-Pls*. Jakarta: Salemba Infotek

#### **Jurnal**

Ali, A. (2001). "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. 128(5), hal. 575-583. Department of Management Indiana University at South Bend., USA.

Hackman, J.R., (June, 1980). "Work redesign and Motivation". *Professional Psychology*. Vol. 11, No.3, hal. 445-453. Reading, MA: Addison-Wesley.

Sekaran, U. (1989). "Path To The Job Satisfaction of Bank Employees". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 10, hal. 347-359. Department of Management, Southern Illinois University, Carbondale, IL 62901, USA.

#### **Majalah dan Koran**

Suharso, Y. (2010, Januari Edisi 37 thn IV). Beyond Bankers: Apa bedanya banker syariah dan konvensional? Membajak Boleh, Asal.... *Sharing*, hal 12-13.

Respati, Y. (2010, 12 Feb). Butuh 184Ribu SDM Syariah di 2030. *Republika*, hal 20.

Respati, Y. (2010, 30 Jun). Perlu Dana Bersama Untuk SDM. *Republika*, hal 14.

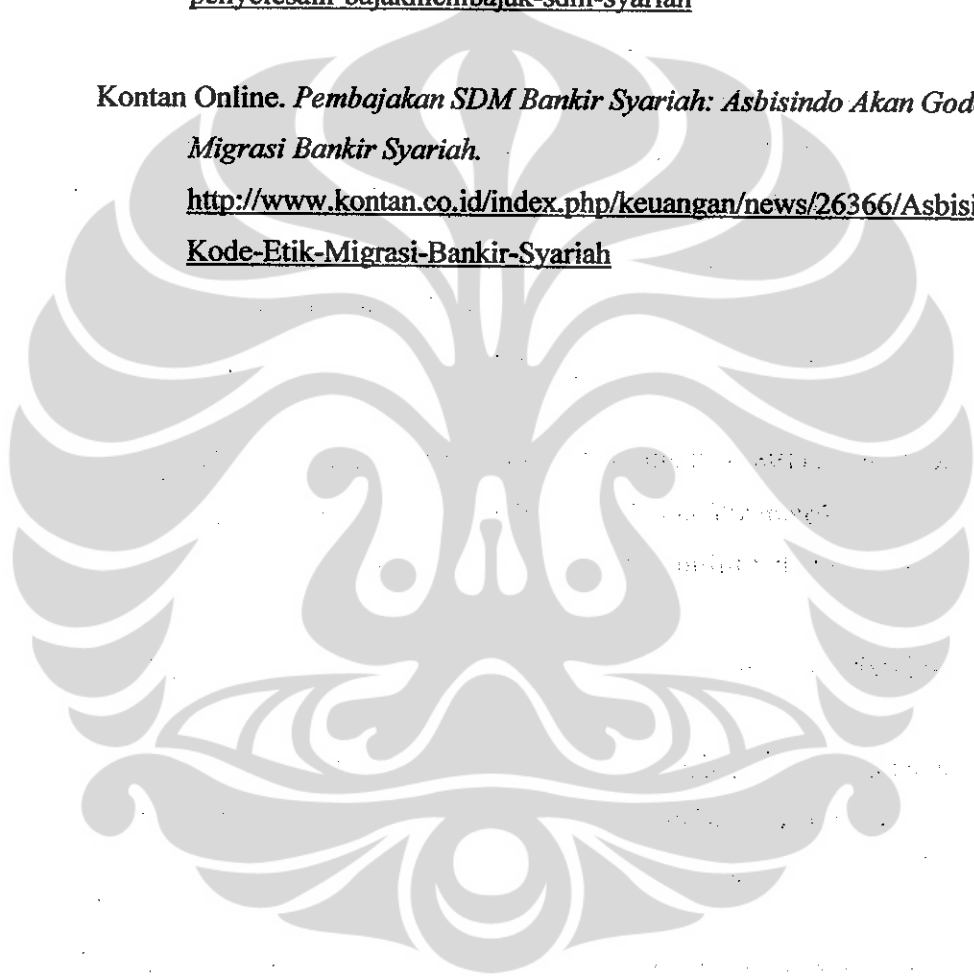
## **Internet**

Respati, Yogie. (2010, 14 Mei). *BI Progamkan Penyelesaian Bajak Membajak SDM Syariah.*

<http://www.republika.co.id/berita/bisnis-syariah/berita/10/05/02/113920-bi-programkan-penyelesain-bajakmembajak-sdm-syariah>

Kontan Online. *Pembajakan SDM Bankir Syariah: Asbisindo Akan Godok Kode Etik Migrasi Bankir Syariah.*

<http://www.kontan.co.id/index.php/keuangan/news/26366/Asbisindo-Akan-Godok-Kode-Etik-Migrasi-Bankir-Syariah>



**Universitas Indonesia**

**Kuesioner untuk responden**

Assalamu'alaikum wr wb.

Yth. Bapak dan Ibu.

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Indonesia kajian Ekonomi Keuangan Syariah, Peminatan Perbankan Syariah yang sedang dalam proses penyusunan tesis, dengan topik **“Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja dan Rasa Kompetensi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Pada Bank Syariah”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, saya mohon Bapak dan Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner terlampir yang saya butuhkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam studi saya.

Perlu saya informasikan bahwa kuesioner ini bersifat rahasia dalam arti identitas Bapak atau Ibu tidak akan kami cantumkan agar isi dari kuesioner ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya. InsyaAllah kami berharap dengan adanya penelitian ini dan keikutsertaan Bapak Ibu bisa membawa perubahan yang lebih baik lagi demi majunya Ekonomi Syariah ditanah air.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih, semoga kita selalu berada dalam lindungannya, amin

Wa'alaikum salam wr wb

Hormat saya,

Hanif Pandji Aditya  
NIM. 0806450546

## I. Data Responden

Silangilah kotak sesuai pilihan anda dan isilah titik-titik pada pernyataan berikut ini;

1. Jenis Kerlamin :  Pria  Wanita
2. Usia : ..... tahun
3. Status :  Belum menikah  Menikah  
 Lain-lain,..... (sebutkan)
4. Pendidikan terakhir :  SMA  Diploma  
 Sarjana  Pascasarjana  
 Lain-lain,..... (sebutkan)
5. Lama bekerja :  0 – 2 tahun  ≥2 – 4 tahun  
 ≥4 – 6 tahun  ≥6 tahun keatas
6. Level Karyawan :  Pelaksana  Officer  
 Manager
7. Penghasilan /bulan :  0 – 999.999  1.000.000-  
2.999.999    
(dalam Rupiah)  3.000.000-4.999.999  5.000.000-  
6.999.999   
 7.000.000 keatas

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan seputar situasi dan kondisi yang Bapak dan Ibu alami selama bekerja di Bank Syariah. Pertanyaan di bawah dirancang untuk mengukur perasaan dan perilaku sikap terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan. Berilah tanda silang pada angka-angka yang mewakili pendapat Bapak dan Ibu

Arti angka : STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 N = Netral  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya menyakini bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah					
2	Saya rela digaji lebih kecil asalkan saya bekerja di bank syariah daripada di bank konvensional					
3	Bekerja di bank syariah bisa membuat saya menjadi lebih bertakwa					
4	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya/keluarga					
5	Kemalasan adalah ke bathilan					
6	Kerjasama dan dedikasi adalah suatu kebajikan dalam pekerjaan					
7	Dalam bekerja harus dijalankan dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kerja keras					
8	Dalam bekerja saya harus memanfaatkan waktu sebaik/baiknya					
9	Beban kerja yang berat membuat saya terbebani					
10	Target yang tidak tercapai membuat saya tertekan					
11	Saya senang diberikan beban tugas diluar kemampuan saya					
12	Lingkungan kerja yang tidak aman membuat saya depresi					
13	Saya bisa menghadap ke pimpinan kapan saja jika mendapat masalah					
14	Pimpinan sangat berhati-hati dalam berbicara agar karyawan tidak tersinggung					
15	Saya selalu senyum dengan pelanggan, meskipun saya sedang menghadapi masalah sulit					
16	Saya dapat menerima dengan jelas apa yang di intruksikan pimpinan pada saya					
17	Saya menggunakan keahlian yang tidak saya dapatkan di sekolah formal					
18	Dalam menyelesaikan masalah di lapangan saya dituntut bersifat fleksibel dan dinamis					
19	Semakin saya memiliki banyak keahlian semakin baik saya menyelesaikan suatu masalah					
20	Saya masih sangat perlu belajar lagi dari rekan-rekan saya					
21	Saya mendapatkan masukan dari rekan kerja atas hasil pekerjaan yang telah saya capai					

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan seputar situasi dan kondisi yang Bapak dan Ibu alami selama bekerja di Bank Syariah. Pertanyaan di bawah dirancang untuk mengukur perasaan dan perilaku sikap terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan. Berilah tanda silang pada angka-angka yang mewakili pendapat Bapak dan Ibu

Arti angka : STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 N = Netral  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
22	Pimpinan selalu memberikan masukan dan arahan atas hasil yang saya capai selama ini					
23	Saya bisa mengukur dan menilai performa kinerja saya					
24	Saya perlu mendapatkan kritikan dan masukan dari rekan kerja					
25	Jika dilibatkan dalam suatu project saya merasakan kepuasan tersendiri					
26	Semakin saya jauh terlibat dalam penugasan, semakin tinggi nilai yang saya dalam menyelesaikan masalah					
27	Saya memerlukan peran serta seluruh elemen organisasi dalam pencapaian target perusahaan					
28	Saya merasa tersanjung jika dimintakan pendapat dalam rapat					
29	Saya memiliki kompetensi/kemampuan atas apa yang saya lakukan					
30	Jika saya dilibatkan dalam suatu penugasan, saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain					
31	Percaya diri diperlukan dalam setiap penugasan kerja					
32	Saya bisa diandalkan oleh perusahaan					
33	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya					
34	Lingkungan kerja dan rekan kerja saya menyenangkan					
35	Saya menyenangi pekerjaan saya					
36	Peluang promosi ditempat kerja saya sangat kecil					
37	Saya tidak puas atas kompensasi yang saya terima					

Lampiran 2: *Output PLS*

**- Report July 16, 2010 3:54:11 AM**

**Table of contents (complete)**

- Model
  - Specification
    - Measurement Model Specification
    - Manifest Variable Scores (Original)
    - Structural Model Specification
- PLS
  - Quality Criteria
    - Overview
    - Redundancy
    - Cronbachs Alpha
    - Latent Variable Correlations
    - R Square
    - Cross Loadings
    - AVE
    - Communality
    - Total Effects
    - Composite Reliability
  - Calculation Results
    - Stop Criterion Changes
    - Outer Loadings
    - Outer Model (Weights or Loadings)
    - Path Coefficients
    - Latent Variable Scores
    - Manifest Variable Scores (Used)
    - Outer Weights
  - Data Preprocessing
    - Results (chronologically)
      - Step 0 (Original Matrix)
- Index Values
  - Results
    - Measurement Model (restandardised)
    - Path Coefficients
    - Measurement Model
    - Latent Variable Scores (unstandardised)
    - Index Values for Latent Variables

**Model**

**Specification**

**Measurement Model Specification**

**Manifest Variable Scores (Original)**

	<b>Eti5</b>	<b>Eti6</b>	<b>Eti7</b>	<b>Ket25</b>
	4.000000	4.000000	5.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	5.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000

(Lanjutan)

**Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Eti5 <- Etika Kerja Muslim	0.911990	0.910809	0.029218	0.029218
Eti6 <- Etika Kerja Muslim	0.913527	0.913432	0.026934	0.026934
Eti7 <- Etika Kerja Muslim	0.692806	0.700445	0.083055	0.083055
Ket25 <- Keterlibatan Kerja	0.775189	0.768985	0.072653	0.072653
Ket26 <- Keterlibatan Kerja	0.838304	0.829686	0.043228	0.043228
Ket27 <- Keterlibatan Kerja	0.829982	0.823488	0.048865	0.048865
Ket28 <- Keterlibatan Kerja	0.707914	0.711991	0.063314	0.063314
Kom13 <- Komunikasi	0.845538	0.823372	0.079533	0.079533
Kom14 <- Komunikasi	0.678294	0.659800	0.178092	0.178092
Kom15 <- Komunikasi	0.639364	0.627273	0.180593	0.180593
Kom16 <- Komunikasi	0.827593	0.815069	0.065537	0.065537
Mot2 <- Motivasi Spiritual	0.780126	0.778043	0.086224	0.086224
Mot3 <- Motivasi Spiritual	0.849397	0.849023	0.060233	0.060233
Mot4 <- Motivasi Spiritual	0.860666	0.859145	0.046290	0.046290
Pua33 <- Kepuasan Kerja	0.868594	0.865123	0.030776	0.030776
Pua34 <- Kepuasan Kerja	0.927043	0.924487	0.017089	0.017089
Pua35 <- Kepuasan Kerja	0.911122	0.912754	0.020585	0.020585
Pua36 <- Kepuasan Kerja	0.879602	0.875207	0.027674	0.027674
Rag18 <- Ragam Keahlian	0.894508	0.896889	0.037163	0.037163
Rag19 <- Ragam Keahlian	0.882896	0.886247	0.040344	0.040344
Rag20 <- Ragam Keahlian	0.794794	0.777444	0.094366	0.094366
Ras29 <- Rasa Kompetensi	0.758062	0.760242	0.044068	0.044068



(Lanjutan)

Ras31 <- Rasa Kompetensi	0.870440	0.866425	0.024419	0.024419
Ras32 <- Rasa Kompetensi	0.732841	0.738427	0.056380	0.056380
Ump21 <- Umpan Balik Tugas	0.803777	0.800632	0.045825	0.045825
Ump22 <- Umpan Balik Tugas	0.724567	0.724349	0.076787	0.076787
Ump23 <- Umpan Balik Tugas	0.811061	0.807137	0.059312	0.059312
Ump24 <- Umpan Balik Tugas	0.805457	0.807043	0.054717	0.054717

	T Statistics ( O/STERR )
Eti5 <- Etika Kerja Muslim	31.213372
Eti6 <- Etika Kerja Muslim	33.917787
Eti7 <- Etika Kerja Muslim	8.341539
Ket25 <- Keterlibatan Kerja	10.669710
Ket26 <- Keterlibatan Kerja	19.392394
Ket27 <- Keterlibatan Kerja	16.985129
Ket28 <- Keterlibatan Kerja	11.180971
Kom13 <- Komunikasi	10.631311
Kom14 <- Komunikasi	3.808683
Kom15 <- Komunikasi	3.540364
Kom16 <- Komunikasi	12.627920
Mot2 <- Motivasi Spiritual	9.047628
Mot3 <- Motivasi Spiritual	14.101876
Mot4 <- Motivasi Spiritual	18.593005
Pua33 <- Kepuasan Kerja	28.223161
Pua34 <- Kepuasan Kerja	54.249289
Pua35 <- Kepuasan	44.260650

(Lanjutan)

Kerja	
Pua36 <- Kepuasan Kerja	31.784880
Rag18 <- Ragam Keahlian	24.069643
Rag19 <- Ragam Keahlian	21.884216
Rag20 <- Ragam Keahlian	8.422466
Ras29 <- Rasa Kompetensi	17.202138
Ras31 <- Rasa Kompetensi	35.645809
Ras32 <- Rasa Kompetensi	12.998341
Ump21 <- Umpan Balik Tugas	17.540041
Ump22 <- Umpan Balik Tugas	9.436071
Ump23 <- Umpan Balik Tugas	13.674462
Ump24 <- Umpan Balik Tugas	14.720496

Table of contents

## Model

### Specification

### Measurement Model Specification

### Manifest Variable Scores (Original)

	Eti5	Eti6	Eti7	Ket25
	4.000000	4.000000	5.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	5.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	3.000000	4.000000	5.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	5.000000	5.000000	5.000000	5.000000
	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000
	4.000000	4.000000	5.000000	4.000000

(Lanjutan)

<b>Komunikasi</b>	
<b>Motivasi Spiritual</b>	
<b>Ragam Keahlian</b>	
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.058567
<b>Umpan Balik Tugas</b>	

Table of contents

**Cronbachs Alpha**

	<b>Cronbachs Alpha</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>	0.796247
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.918880
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.800395
<b>Komunikasi</b>	0.779655
<b>Motivasi Spiritual</b>	0.775818
<b>Ragam Keahlian</b>	0.825443
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.704446
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.800587

Table of contents

**Latent Variable Correlations**

	<b>Etika Kerja Muslim</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Keterlibatan Kerja</b>	<b>Komunikasi</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>	1.000000			
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.257057	1.000000		
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.429436	0.643713	1.000000	
<b>Komunikasi</b>	0.410695	0.288477	0.370898	1.000000
<b>Motivasi Spiritual</b>	0.106906	0.183439	0.268111	0.141256
<b>Ragam Keahlian</b>	0.472528	0.352887	0.401336	0.507699
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.338814	0.643215	0.596282	0.217814
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.391736	0.225607	0.450348	0.576451

	<b>Motivasi Spiritual</b>	<b>Ragam Keahlian</b>	<b>Rasa Kompetensi</b>	<b>Umpan Balik Tugas</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>				
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Keterlibatan Kerja</b>				
<b>Komunikasi</b>				
<b>Motivasi Spiritual</b>	1.000000			
<b>Ragam Keahlian</b>	0.147230	1.000000		
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.321058	0.225894	1.000000	
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.045478	0.402487	0.328883	1.000000

Table of contents

(Lanjutan)

**R Square**

	R Square
<b>Etika Kerja Muslim</b>	
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.518764
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.343263
<b>Komunikasi</b>	
<b>Motivasi Spiritual</b>	
<b>Ragam Keahlian</b>	
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.245136
<b>Umpan Balik Tugas</b>	

Table of contents

**Cross Loadings**

	Etika Kerja Muslim	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Komunikasi
<b>Eti5</b>	0.911990	0.268644	0.405276	0.351817
<b>Eti6</b>	0.913527	0.272253	0.382108	0.362211
<b>Eti7</b>	0.692806	0.074144	0.290998	0.337060
<b>Ket25</b>	0.205545	0.470764	0.775189	0.157164
<b>Ket26</b>	0.407262	0.528021	0.838304	0.386060
<b>Ket27</b>	0.463830	0.553716	0.829982	0.381963
<b>Ket28</b>	0.213602	0.472213	0.707914	0.188516
<b>Kom13</b>	0.420581	0.302136	0.396675	0.845538
<b>Kom14</b>	0.237633	0.065485	0.196846	0.678294
<b>Kom15</b>	0.188964	0.140909	0.059978	0.639364
<b>Kom16</b>	0.292551	0.248121	0.288744	0.827593
<b>Mot2</b>	0.094493	0.099495	0.268290	0.062506
<b>Mot3</b>	0.064144	0.123608	0.209588	0.148197
<b>Mot4</b>	0.109569	0.225738	0.200498	0.132412
<b>Pua33</b>	0.138273	0.868594	0.521250	0.237329
<b>Pua34</b>	0.316477	0.927043	0.640505	0.342927
<b>Pua35</b>	0.288126	0.911122	0.593046	0.274572
<b>Pua36</b>	0.159006	0.879602	0.544918	0.166687
<b>Rag18</b>	0.439862	0.302388	0.281465	0.472652
<b>Rag19</b>	0.432230	0.256041	0.431592	0.419919
<b>Rag20</b>	0.333129	0.381357	0.285365	0.426871
<b>Ras29</b>	0.121399	0.462888	0.517434	-0.012125
<b>Ras31</b>	0.446715	0.597863	0.498068	0.350843
<b>Ras32</b>	0.156498	0.436272	0.387926	0.106201
<b>Ump21</b>	0.302012	0.184511	0.338575	0.521437
<b>Ump22</b>	0.256164	0.027140	0.221867	0.321155

(Lanjutan)

<b>Ump23</b>	0.291977	0.159678	0.329419	0.411747
<b>Ump24</b>	0.359073	0.270549	0.463339	0.514071

	<b>Motivasi Spiritual</b>	<b>Ragam Keahlian</b>	<b>Rasa Kompetensi</b>	<b>Umpan Balik Tugas</b>
<b>Eti5</b>	0.118248	0.398773	0.342940	0.295995
<b>Eti6</b>	0.088546	0.508773	0.300560	0.354640
<b>Eti7</b>	0.055251	0.268978	0.195674	0.368843
<b>Ket25</b>	0.251349	0.283212	0.465346	0.230960
<b>Ket26</b>	0.192079	0.340141	0.462723	0.400732
<b>Ket27</b>	0.198371	0.467718	0.468973	0.515710
<b>Ket28</b>	0.223905	0.103649	0.508626	0.198298
<b>Kom13</b>	0.073949	0.510705	0.213496	0.591815
<b>Kom14</b>	0.103810	0.304113	0.035509	0.410215
<b>Kom15</b>	0.078509	0.262241	0.128453	0.275473
<b>Kom16</b>	0.174507	0.358426	0.206099	0.364610
<b>Mot2</b>	0.780126	0.184031	0.168367	0.006656
<b>Mot3</b>	0.849397	0.014364	0.304093	0.071690
<b>Mot4</b>	0.860666	0.180700	0.312145	0.029696
<b>Pua33</b>	0.085192	0.312501	0.528772	0.173132
<b>Pua34</b>	0.194411	0.399281	0.625097	0.243296
<b>Pua35</b>	0.261424	0.321075	0.593700	0.245656
<b>Pua36</b>	0.102261	0.221992	0.552905	0.137563
<b>Rag18</b>	0.114092	0.894508	0.210390	0.343503
<b>Rag19</b>	0.139754	0.882896	0.224202	0.424099
<b>Rag20</b>	0.121447	0.794794	0.131870	0.231635
<b>Ras29</b>	0.377427	0.029683	0.758062	0.168769
<b>Ras31</b>	0.280418	0.347486	0.870440	0.397980
<b>Ras32</b>	0.056449	0.083501	0.732841	0.148192
<b>Ump21</b>	0.008946	0.325714	0.246169	0.803777
<b>Ump22</b>	0.003636	0.341363	0.210867	0.724567
<b>Ump23</b>	0.022146	0.221399	0.241710	0.811061
<b>Ump24</b>	0.084076	0.372388	0.311787	0.805457

Table of contents

**AVE**

	<b>AVE</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>	0.715413
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.804427
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.623421
<b>Komunikasi</b>	0.567179

(Lanjutan)

<b>Motivasi Spiritual</b>	0.690273
<b>Ragam Keahlian</b>	0.737116
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.623126
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.619409

Table of contents

**Communality**

	<b>communality</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>	0.715412
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.804427
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.623421
<b>Komunikasi</b>	0.567180
<b>Motivasi Spiritual</b>	0.690272
<b>Ragam Keahlian</b>	0.737116
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.623126
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.619409

Table of contents

**Total Effects**

	<b>Etika Kerja Muslim</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Keterlibatan Kerja</b>	<b>Komunikasi</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>		0.182627	0.221131	
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Keterlibatan Kerja</b>		0.403719		
<b>Komunikasi</b>		-0.025788	0.009991	
<b>Motivasi Spiritual</b>		0.202600	0.208627	
<b>Ragam Keahlian</b>		0.059639	0.144152	
<b>Rasa Kompetensi</b>		0.402485		
<b>Umpan Balik Tugas</b>		0.224291	0.290456	

	<b>Motivasi Spiritual</b>	<b>Ragam Keahlian</b>	<b>Rasa Kompetensi</b>	<b>Umpan Balik Tugas</b>
<b>Etika Kerja Muslim</b>			0.231939	
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Keterlibatan Kerja</b>				
<b>Komunikasi</b>			-0.074095	
<b>Motivasi Spiritual</b>			0.294108	
<b>Ragam Keahlian</b>			0.003584	
<b>Rasa Kompetensi</b>				
<b>Umpan Balik Tugas</b>			0.265918	

Table of contents

**Composite Reliability**

file://C:\Documents and Settings\user\Local Settings\Temp\smartpls3386787553359201386.html

7/16/2010

(Lanjutan)

	Composite Reliability
Etika Kerja Muslim	0.881351
Kepuasan Kerja	0.942665
Keterlibatan Kerja	0.868301
Komunikasi	0.837835
Motivasi Spiritual	0.869684
Ragam Keahlian	0.893495
Rasa Kompetensi	0.831416
Umpan Balik Tugas	0.866606

Table of contents

## Calculation Results

### Stop Criterion Changes

	Eti5	Eti6	Eti7	Ket25
Iteration 0	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
Iteration 1	0.452812	0.414510	0.300765	0.274442
Iteration 2	0.453225	0.415309	0.299170	0.273974
Iteration 3	0.453391	0.415428	0.298795	0.273723
Iteration 4	0.453398	0.415425	0.298790	0.273717
Iteration 5	0.453399	0.415425	0.298788	0.273716

	Ket26	Ket27	Ket28	Kom13
Iteration 0	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
Iteration 1	0.343160	0.383565	0.255999	0.515356
Iteration 2	0.342812	0.386544	0.253439	0.514968
Iteration 3	0.342851	0.386844	0.253317	0.514467
Iteration 4	0.342842	0.386872	0.253301	0.514447
Iteration 5	0.342842	0.386874	0.253300	0.514445

	Kom14	Kom15	Kom16	Mot2
Iteration 0	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
Iteration 1	0.214631	0.114513	0.417229	0.361672
Iteration 2	0.214959	0.131676	0.404279	0.349682
Iteration 3	0.214578	0.133327	0.403829	0.348639
Iteration 4	0.214532	0.133430	0.403809	0.348555
Iteration 5	0.214527	0.133440	0.403807	0.348549

	Mot3	Mot4	Pua33	Pua34
Iteration 0	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000
Iteration 1	0.421462	0.418046	0.256175	0.305318

Faktor-faktor..., Hanif Pandji Aditya, Pascasarjana UI, 2010

(Lanjutan)

<b>Motivasi Spiritual</b>	0.690273
<b>Ragam Keahlian</b>	0.737116
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.623126
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.619409

Table of contents

### Communality

	communality
<b>Etika Kerja Muslim</b>	0.715412
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.804427
<b>Keterlibatan Kerja</b>	0.623421
<b>Komunikasi</b>	0.567180
<b>Motivasi Spiritual</b>	0.690272
<b>Ragam Keahlian</b>	0.737116
<b>Rasa Kompetensi</b>	0.623126
<b>Umpan Balik Tugas</b>	0.619409

Table of contents

### Total Effects

	Etika Kerja Muslim	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Komunikasi
<b>Etika Kerja Muslim</b>		0.182627	0.221131	
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Keterlibatan Kerja</b>		0.403719		
<b>Komunikasi</b>		-0.025788	0.009991	
<b>Motivasi Spiritual</b>		0.202600	0.208627	
<b>Ragam Keahlian</b>		0.059639	0.144152	
<b>Rasa Kompetensi</b>		0.402485		
<b>Umpan Balik Tugas</b>		0.224291	0.290456	

	Motivasi Spiritual	Ragam Keahlian	Rasa Kompetensi	Umpan Balik Tugas
<b>Etika Kerja Muslim</b>			0.231939	
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Keterlibatan Kerja</b>				
<b>Komunikasi</b>			-0.074095	
<b>Motivasi Spiritual</b>			0.294108	
<b>Ragam Keahlian</b>			0.003584	
<b>Rasa Kompetensi</b>				
<b>Umpan Balik Tugas</b>			0.265918	

Table of contents

### Composite Reliability