

**PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN
ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF**

(Studi kasus di SMA Islam sultan Agung 1 dan 3 Semarang)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Awan Pamungkas

NIM : 30401411161

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI

SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi

**PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**

(Studi Kasus di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang)

Disusun Oleh :

AWAN PAMUNGKAS

NIM : 30401411161

Telah di setujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang penelitian panitia ujian usulan penelitian

Skripsi

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 6 Desember 2021

Pembimbing,


Drs. H. Widiyanto, MSI, Ph.D

**PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**

(Studi Kasus di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang)

**Disusun Oleh :
Awan Pamungkas
Nim : 30401411161**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 13 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Drs. H. Widiyanto, MSI, Ph.D

Penguji I



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E, M.M

Penguji II,

Digitally signed by Lutfi Nurchohis
DN: cn=Lutfi Nurchohis, o=UNISSULA,
ou=Economic Faculty,
email=lutfinurchohis@unissula.ac.id,
c=ID
Date: 2021.12.20 19:52:40 +0700



Dr. Lutfi Nurchohis, SE, MM

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Tanggal 13 Desember 2021



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M
Ketua Program Studi Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Awan Pamungkas

NIM : 30401411161

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (Studi Kasus di SMA Sultan Agung 1 dan 3 Semarang)” dan diajukan untuk diuji pada tanggal 13 Desember 2021 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 13 Desember 2021

Dosen Pembimbing

Yang memberi pernyataan


Drs. H. Widiyanto, MSI, Ph.D



Awan Pamungkas

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Awan Pamungkas
Nim : 30401411161
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : JL.Albisia No.23 Plamongan Indah Semarang
No. Hp/Email : 083836924672/ Awanpamungkas61@yahoo.co.id

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :
“PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA
ISLAM TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (Studi Kasus di SMA Islam
Sultan Agung 1 dan 3 Semarang ” . Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti
non-eklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data,
dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademisi selama
tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari
terbukti pelanggaran hak cipta atau plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka
segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi
tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 13 Desember 2021

Yang membuat pernyataan,



Awan Pamungkas

30401411161

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafaatmya di yaumul akhir. Atas doa serta bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Iklim Etis, Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang)”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Selama proses penyusunan pra skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Drs. H. Widiyanto, MSI, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini
2. Dr. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhitama, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM. selaku Dosen Wali yang telah memberi semangat dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan serta seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala bantuan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu tercinta atas segala cinta, kasih sayang, perhatian, dukungan, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan serta doa yang tulus selama ini. Semoga aku dapat menjadi anak yang dibanggakan bapak dan ibu.
7. Keluarga besar yang selalu memberikan motivasi, nasihat, perhatian, serta doa yang tidak pernah putus.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 6 Desember 2021

Peneliti,

Awan Pamungkas

NIM : 30401411161

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Komitmen Afektif.....	10
2.1.2 Iklim Etis.....	11

2.1.3	Kepuasan Kerja	11
2.1.4	Etika Kerja Islami	12
2.2	Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis	13
2.2.1	Hubungan Iklim Etis Terhadap Kepuasan Kerja	13
2.2.2	Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap kepuasan kerja.....	14
2.2.3	Hubungan Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif	15
2.2.4	Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif	16
2.2.5	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif.....	17
2.3	Model Empirik	18
BAB III METODE PENELITIAN.....		19
3.1	Jenis Penelitian	19
3.2	Populasi dan Sampel	20
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	20
3.4	Variabel Indikator.....	22
3.4.1	Variabel Penelitian	22
3.4.2	Definisi Operasional.....	23
3.5	Teknik Analisis.....	25
3.5.1	Uji Validitas	25

3.5.2	Uji Reliabilitas	26
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	27
3.5.4	Analisis Regresi (Linear Berganda)	29
3.5.5	Uji Hipotesis	30
3.5.6	Koefisien Determinasi.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Hasil Penelitian.....	32
4.2	Deskripsi Variabel.....	33
4.2.1	Iklim Etis (X_1).....	34
4.2.2	Etika Kerja Islami (X_2).....	36
4.2.3	Kepuasan Kerja (Y_1).....	38
4.2.4	Komitmen Afektif (Y_2).....	39
4.3.	Uji Instrumen.....	41
4.3.1	Uji Validitas.....	41
4.3.2	Uji Reliabilitas	42
4.4.	Uji Asumsi Klasik	43
4.4.1	Uji Multikolinearitas	43
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	44

4.4.3	Uji Normalitas.....	45
4.5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	45
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	48
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi	50
4.6	Pembahasan	51
4.6.1	Pengaruh Iklim Etis Terhadap Kepuasan Kerja (H1)	51
4.6.2	Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja (H2).....	53
4.6.3	Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif (H3)	55
4.6.4	Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif (H4).....	56
4.6.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif (H5).....	57
BAB V PENUTUP.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
5.3	Keterbatasan Penelitian	62
5.4	Agenda Penelitian yang Akan Datang.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Tabel	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2 Deskripsi Ikim Etis	35
Tabel 4.3 Deskripsi Etika Kerja Islami	36
Tabel 4.4 Deskripsi Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.5 Deskripsi Komitmen Afektif	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterosedastisitas	44
Tabel 4.10 Hasil Kolmogorov Smirnov	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik16



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Identitas Responden.....	70
Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penelitian	74
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	79



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis PENGARUH IKLIM ETIS, KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA Islam Sultan Agung 1 & 3 Semarang. Sampel penelitian berjumlah 63 responden dengan metode penarikan sampel menggunakan metode Sensus Sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Hasil penelitian ini penting bagi para pemimpin organisasi khususnya kepala sekolah sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan guru untuk mencapai tujuan sekolah.

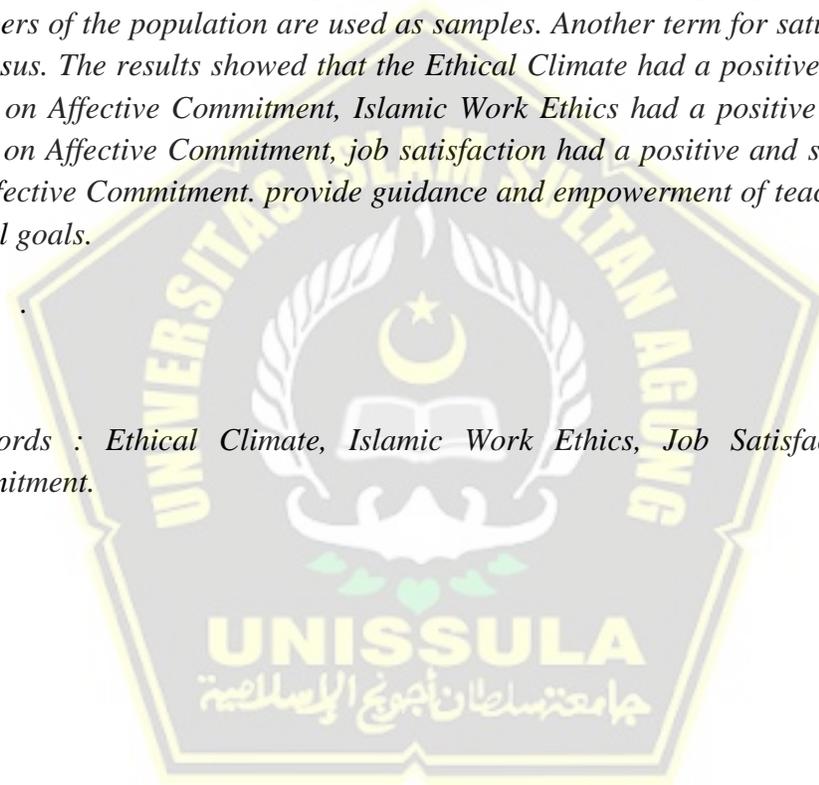
Kata Kunci : Iklim Etis, Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif.



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the INFLUENCE OF ETHICAL CLIMATE, JOB SATISFACTION AND ISLAMIC WORK ETHICS ON AFFECTIVE COMMITMENT. This study uses primary data obtained from questionnaires. The population in this study were Islamic Senior High School teachers Sultan Agung 1 & 3 Semarang. The research sample amounted to 63 respondents with the sampling method using the Census Sampling method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Another term for saturated sampling is census. The results showed that the Ethical Climate had a positive and significant effect on Affective Commitment, Islamic Work Ethics had a positive and significant effect on Affective Commitment, job satisfaction had a positive and significant effect on Affective Commitment. provide guidance and empowerment of teachers to achieve school goals.

Keywords : Ethical Climate, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Affective Commitment.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, sebagian besar organisasi telah mencari solusi mengatasi tantangan yang sangat sulit seperti adanya perubahan teknologi dan perubahan ekonomi tidak pasti dalam segala aspek kehidupan berkembang begitu pesat (Dirani, 2011). Untuk bertahan hidup di organisasi era baru perlu karyawan yang mengerahkan usaha ekstra yang melampaui harapan perusahaan dan persyaratan. Perusahaan dapat memberikan kinerja ekstra peran dengan sikap kerja yang positif. Dalam literatur ada bukti bahwa sikap kerja mengakibatkan kinerja pekerjaan yang sukses. Sikap kerja merupakan evaluasi ringkasan objek psikologis dalam domain kerja (Feldman, 2010).

Iklm etis merupakan topik populer yang menarik perhatian banyak peneliti. Iklm etis menggambarkan secara garis besar bagaimana perusahaan secara keseluruhan menghadapi masalah etika, yang erat hubungannya dengan kegiatan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang menerapkan dan membentuk lingkungan etis di dalam organisasi belum memberi kesan sebagai yang kuat dan positif, layak diikuti pemimpin, tetapi juga menerapkan persepsi iklm etis kepada karyawan dalam untuk meningkatkan kinerja mereka secara efisien dan efektif. yang

efektif implementasi aspek kepemimpinan etis dalam hal iklim etik lingkungan memberikan motivasi dan pengabdian individu kepada perusahaan, meningkatkan kinerja individu, membuat setiap individu merasa berguna dan membantu korporasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan etika tidak dapat ditangani secara terpisah.

Dalam hal ini, persepsi karyawan pada pemimpin mereka akan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di organisasi (Purba et al., 2015). Dengan demikian, pada sebuah masyarakat kolektif, karyawan akan menganggap organisasinya memiliki iklim etis jika melihat pemimpinnya bertindak etis.

Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dimilikinya, tetapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki organisasi tersebut. Meskipun organisasi tersebut mempunyai produk yang berkualitas dengan manajemen yang tepat, tetapi apabila tidak sesuai etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut dapat mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari. Sehingga organisasi yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Zaman, Nas, Raja, & Marri, 2013).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa, Ahmad, & Gelaidan, 2013). Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis

pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan (Mangkunegara, 2009).Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, respon sentimental untuk pekerjaan seseorang dan pendekatan terhadap pekerjaan seseorang Fakhar et al., (2013).Kepuasan kerja karyawan tersebut menunjukkan bagaimana seseorang termotivasi terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan itu dirancang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawannya (Rehman et al., 2012).

Etika kerja Islami memandang dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan. Sehingga untuk melakukannya upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama (Yousef, 2001: 153).Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya (Yousef, 2001).

Komitmen organisasi dikarakteristikan sebagai kepercayaan yang kuat dalam organisasi dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang berarti untuk keuntungan organisasi dan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Mowday *et al.*, 1982; Al-Ahmadi, 2009 (dalam Kristianto, dkk., 2013). Mayer (dalam Kristianto dkk, 2013) mengidentifikasi tiga bentuk dari komitmen organisasional seperti (a) Komitmen afektif, menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan

dalam organisasi karena ia menginginkannya dan setuju dengan tujuan dan nilai perusahaan. (b) Komitmen normatif (komitmen moral), ditujukan dengan perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi (c) Komitmen continuance (ekonomis atau kalkulatif), adalah kesadaran akan ketidakmungkinan karyawan untuk memilih identitas sosial lain dan alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar. Boon (dalam Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013) menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan continuance, sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen continuance (komitmen rasional).

Komitmen afektif adalah komponen yang paling sering diteliti karena menunjukkan keterikatan karyawan pada organisasi yang didasarkan pada identifikasinya pada organisasi, sehingga berpengaruh positif pada perilaku positif karyawan, seperti halnya keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku kewargaorganisasian, menurunnya tingkat absensi dan turnover karyawan serta mempengaruhi resistensi karyawan (Rhoades, Eisenberger, & Ameli, 2001; Kim & Mauborgne, 1993; Oreg, 2006; Peccei, Giangreco, & Sebastiano, 2011).

Seperti halnya pendidikan saat ini memerlukan tenaga pendidik profesional, berkaitan dengan komitmen pekerjaan dilingkungan SMA Islam Sultan Agung 1 dan SMA Islam Sultan Agung 3 Semarang.

SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang merupakan Sekolah Menengah Atas yang ada di Kota Semarang. Sekolah ini beralamat di Jl. Mataram No. 657

Semarang.SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang sekolah swasta yang mengedepankan hal-hal islami.

Pada tanggal 2 Januari 1966, SMA Sultan Agung 1 Semarang didirikan dengan lokasi gedung di Jalan Suramenggalan 62.Kemudian pada tahun 1968 pindah ke Jalan Seroja untuk beberapa bulan saja.Akhirnya pindah ke jalan Mataram 657 Semarang hingga sekarang.Pada tanggal 1 Juni 1970, SMA Sultan Agung 1 memperoleh status terdaftar.Status terdaftar ini sebagai penanda berdirinya SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang.

SMA Islam Sultan Agung 3 Semarang didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) Semarang. Yayasan ini semula bernama Yayasan Badan Wakaf yang didirikan oleh sekelompok cendekiawan muslim Semarang (Jawa Tengah). Yayasan ini secara resmi tercatat pada akta Notaris Tan A Sioe tanggal 13 Juli 1950.

SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang memiliki beberapa keunggulan.Di antaranya adalah sebagai berikut.Pertama, memiliki karakter budaya sekolah islami yang menonjolkan sholat berjamaah, tadarus dan menjemput impian atau mewujudkan cita-cita dengan sedekah pagi. Kedua yaitu memiliki prestasi baik di tingkat kota maupun internasional. Terakhir yakni menggunakan manajemen lembaga berkarakter dan sistemik (MLBS).

Dilihat dari profil sekolah, berikut data mengenai guru dan karyawan yang menjadi pengembang serta berperan penting dalam peningkatan kompetensi sekolah. Pertama Jumlah Guru tetap yang Mengajar di SMA Islam Sultan Agung 1 berjumlah

37 Orang dimana salah satunya menjabat sebagai kepala sekolah yang bernama Dra. Siti Mubarakatut Darojati, M.Si. kemudian Guru tetap yang Mengajar SMA Islam Sultan Agung 3 berjumlah 26 orang dengan kepala sekolah bernama Tarno, S.Pd., M.Si.dari semua guru yang mengajar SMA Sultan Agung 1 dan SMA Islam Sultan Agung 3 Semarang bahwa rata-rata pendidikan mayoritas adalah Sarjana, Magister.

Dalam Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.Undang-Undang ini dianggap bisa menjadi payung hukum untuk guru dan dosen tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan swasta. Undang-Undang Guru dan Dosen secara gamblang dan jelas mengatur secara detail aspek-aspek yang selama ini belum diatur secara rinci. Semisal, kedudukan, fungsi dan tujuan dari guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi.

Pada dasarnya sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bukan hanya sebagai sistem sosial terbuka, agen perubahan, namun sebagai tempat untuk menyiapkan peserta didik (siswa) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan serta harus peka penyesuaian diri terhadap system yang diterapkan dilingkungan sekolah dan dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Tanpa mengurangi arti, ruang lingkup SMA Islam Sultan Agung ini sangat mengedepankan nilai - nilai islami dalam mengajarkan sebuah materi. Dalam wawancara saya kepada kepala sekolah Islam Sultan Agung (Dra. Siti Mubarakatut Darojati, M.Si), beliau mengungkapkan bahwa mungkin sebagian guru belum mampu mengoptimalkannya di lingkungan sekolah, guru sangatlah berperan untuk mempengaruhi tenaga kependidikan, dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, menganalisis, dan mengadakan pengayaan/ perbaikan pembelajaran sebagai kontrol terhadap keberhasilan proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan di sekolah. Dalam hal ini dapat dilihat dari kebanyakan guru yang umum terjadi dalam tujuan pendidikan yang diharapkan sekolah terutama di lingkungan SMA Islam Sultan Agung, antara lain :

1. Belum diaplikasikannya secara optimal mengenai kejelasan Visi dan Misi sekolah sebagai landasan kebijakan sekolah.
2. Masih kurang optimalnya motivasi terhadap tenaga kependidikan, khususnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga berdampak kurang memuaskan kualitas materi yang disampaikan.
3. Belum optimalnya komitmen guru pada tugas profesional di sekolah, yaitu tugas mendidik, mengajar, dan melatih parasiswa, sehingga sangat berdampak pada kualitas hasil belajar.

Dengan adanya fenomena dasar di atas, penulis berusaha untuk mengungkapkan aspek-aspek kelemahan dan keunggulan, serta upaya untuk

meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, khususnya kinerja Guru melalui kejelasan Visi dan Misi sekolah dengan kurikulum, penerapan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, komitmen Guru pada tugas professional. penulisakhirnya tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Iklim etis, Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat diketahui permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim etis terhadap komitmen afektif ?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen afektif ?
3. Bagaimana pengaruh iklim etisterhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerjaterhadap komitmen afektif ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang di dapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh iklim etis terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen afektif.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim etisterhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau masukan dalam mengembangkan ilmu mata kuliah sumber daya manusia khususnya cara mempertahankan para pekerja di suatu organisasi.

b) Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai langkah pengambilan keputusan di SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang khususnya dalam memperbaiki sistem pendidikan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka menguraikan variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Iklim Etis, Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami dan Komitmen Efektif.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (dalam Tobing, 2009) pengertian dari komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Colquitt, 2009) komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dengan, dan keterlibatan dengan organisasi itu.

Menurut Rhoades, Eisenberger, & Armeli (dalam Han, et al.2012) komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.2 Iklim Etis

Iklim etis menyiratkan bahwa bisnis dan aplikasi dilakukan dengan mengambilmemperhatikan nilai-nilai etika dalam organisasi dan ada beberapa hal yang menentukan faktor berperan dalam menciptakan iklim etis. Faktor tersebut adalah norma, budaya, standar etika dan aplikasi. Memahami, mengadopsi, dan menerapkan nilai-nilai etika oleh karyawan adalah tanda bahwa nilai etika diterima oleh iklim yang diadopsi oleh karyawan. Penerimaan etika iklim tidak hanya tergantung pada standar etika, tetapi juga tergantung pada berbagai faktor tetap seperti pribadi individu, budaya, moral dan keyakinan (Oguzhan, 2015).

Aturan etika bersama dalam organisasi harus menjadi subjek ketika datang menuju keharmonisan organisasi. Perilaku pribadi harus dipengaruhi oleh nilai-nilai etika (Schwepker, 2001).

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Kaswan, 2012:283) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (dalam Kristianto dkk, 2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai Job Descriptive Index (JDI) yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, kualitas, rekan kerja, kesempatan promosi, dan gaji. Dengan diterimanya perlakuan tersebut oleh karyawan, maka akan timbul perasaan puas yang pada akhirnya membangun sikap komitmen didalam diri karyawan.

Hasibuan (2009:199) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. terhadap organisasinya

2.1.4 Etika Kerja Islami

Dalam QS. at-Taubah (9:105) Allah berfirman: “Katakanlah, bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Ayat inilah yang menjadi konsep utama kerja dalam etika Islam.

Menurut Rizk (2008), etika kerja Islam adalah arah terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai aset berharga dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam awalnya berasal dari Al-Qur'an, ajaran ucap-an dan tindakan Nabi Muhammad SAW ser-ta warisan dari empat khalifah Islam (Ali, 2005 dan Rizk, 2008).

Etika kerja Islam adalah arah terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai aset berharga dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam awalnya berasal dari Al-Qur'an, ajaran ucap-an dan tindakan Nabi Muhammad SAW ser-ta warisan dari empat khalifah Islam (Ali, 2005 dan Rizk, 2008). Menurut Hayati dan Caniago

(2007), etika dalam perspektif Islam merupakan indikasi dari nilai-nilai yang baik, baik dalam perilaku, tindakan, pikiran atau perasaan.

Menurut Ali (2005) dan Ali & Al-Owaihian (2008), secara umum etika kerja Islam dibangun di atas empat pilar utama yaitu: effort (usaha), competition (kompetisi), transparant (transparansi) dan morryaly responsible conduct (perilaku yang bertanggungjawab secara moral). Sejalan dengan uraian tentang etika kerja Islam, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan.

2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Hubungan Iklim Etis Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim etis organisasi merupakan bagian dari iklim organisasi secara keseluruhan. Weber dan Sager (2002) mendefinisikan iklim etis organisasi sebagai komponen budaya organisasi yang memberikan panduan bagian anggota organisasi dalam mengidentifikasi isu etis dan cara efektif menghadapi situasi yang melibatkan dilema etika.

Kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Organisasi yang mempunyai karyawan dengan tingkat kepuasan yang lebih baik cenderung akan lebih efektif dibandingkan

organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Gibson (2003) menyebutkan beberapa faktor yang merupakan penentu kepuasan kerja diantaranya gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, atasan, dan rekan kerja.

Dalam penelitian oleh Koh dan Boo (2001) terhadap manager di Singapura, dan Hart (2005) terhadap suster di Missouri, memberikan simpulan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang dominan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1 :Iklim Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap kepuasan kerja

Konflik moral terjadi pada karyawan akan mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja, adanya ketidakcocokan yang dimiliki karyawan dan organisasinya akan menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan dan juga ketidakpuasan dalam pekerjaan. Koh dan Boo (2001), menemukan adanya hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja, itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja. Dalam penelitian ini etika kerja yang dimaksud adalah etika kerja Islam. Ketika kita menerapkan etika kerja Islam yang didorong dari Al-Quran dan *Sunnah*, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dan efisien. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Zaman, *et. al.*, (2013), menemukan adanya bukti bahwa etika kerja Islam berhubungan langsung, positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dimana sampel yang digunakan karyawan dalam sektor kesehatan di Pakistan. Yousef, (2001) dan Rokhman dan

Omar (2008), ditemukan ada pengaruh IWE terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

H2 : Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Hubungan Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif

Penentu iklim etika adalah kualitas organisasi dan perilaku pribadi. Evaluasi yang benar dari persepsi etis oleh karyawan organisasi mempengaruhi mereka untuk mencari solusi dari masalah. Individu memahami proses operasional di tempat kerja dan merasakan iklim etis adalah hasil dari iklim. Etis iklim tidak terlepas dari budaya organisasi (Schminke, Ambrose, & Neubaum, 2005). Dalam penelitian ini, skala terdiri dari tujuh pertanyaan dan dikembangkan oleh: Schwepker (2001) digunakan untuk mengukur besarnya etika iklim.

Cullen et al. (2003) menyatakan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karena iklim etis yang baik akan menciptakan loyalitas yang tinggi cenderung dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mendukung etika prinsip profesi mereka. Dalam penelitian lainnya Treviño et al. (2000) menemukan bahwa iklim yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dimana berdasarkan pengamatan bahwa karyawan akan merasa lebih terikat secara emosional organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti kepedulian terhadap karyawan dan yang lebih luas masyarakat dan ketaatan pada prinsip-prinsip etika.

H3 : Iklim Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

2.2.4 Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif

Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan. Yousef (2001), menemukan adanya hubungan yang erat antara etika kerja Islam, dan komitmen Afektif. Sikap positif dari etika kerja Islam menghasilkan beberapa keuntungan, sikap positif tersebut meliputi kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreatifitas kerja, kerjasama dan kejujuran berkompetensi di tempat kerja.

Rahman, et. al., (2006), menyimpulkan bahwa seorang yang mempunyai level etika kerja Islam tinggi akan cenderung mengembangkan komitmen afektif bagi organisasi. Yousef (2001), menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2010) mengenai pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti bahwa ketika karyawan percaya bahwa mereka perlu untuk mempertahankan etika kerjanya, hal itu akan menyebabkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen untuk bekerja dan mereka mampu mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Hasil

penelitian Farsi et al., (2015) menemukan pengaruh positif etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional baik komitmen afektif, normatif, maupun keberlanjutan.

H4: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

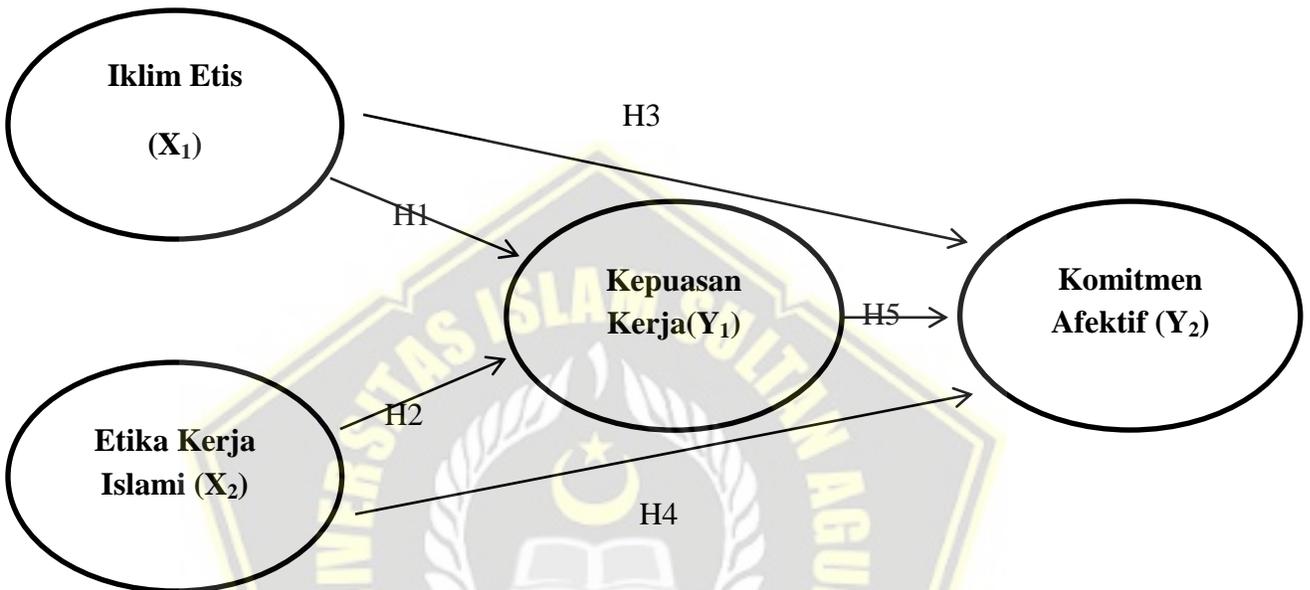
Karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi karyawan di perusahaan yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal.

Menurut penelitian Israel et al, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen afektif pada staf non-academic institusi tersier Ekiti State. Clungston (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada agen Pemerintahan di Western State.

H5 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

2.3 Model Empirik

Model empirik penelitian ini sebagai alat untuk merumuskan hipotesis berdasarkan kajian pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Model Empirik

UNISSULA
جامعة سلطان أجمعون الإسلامية

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknik analisis.

3.1 Jenis Penelitian

Ditinjau dari tujuan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *explanatory* yaitu : penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi, akan tetapi terfokus pada hubungan variabel (Singaribun, 2006).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel dependen atau terikat yaitu : variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.
- b. Variabel independen atau bebas yaitu : variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Iklim Etis dan Etika Kerja Islami.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Uma Sekaran, 2006). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru yang mengajar di SMA Islam Sultan Agung 1 Dan 3 di Semarang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik sapling yang digunakan adalah teknik sampling sensus yaitu teknik sampling yang menggunakan populasi sebagai sampel.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki yang nantinya dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Melihat terbatasnya jumlah populasi tersebut, maka di perlukan pembatasan untuk mengambil sampel. Untuk memberikan hasil yang akurat, maka jumlah sampel dapat dicari dengan metode sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:78) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Jadi berdasarkan, perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sejumlah 63 responden. Terdiri dari seluruh guru yang terdaftar bekerja di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi kepada responden.

a) Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dalam bentuk tulisan. Dengan adanya data tersebut, maka akan menjadi salah satu sumber informasi untuk menjawab dari tujuan penelitian, dan data yang diperoleh harus relevan dan akurat.

b) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari hasil tanya jawab dengan melakukan komunikasi atau tatap muka langsung dengan narasumber atau responden terpilih.

c) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang akan diteliti.

2) Data Sekunder

Menurut Marzuki (2003:52) data sekunder merupakan data yang data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, atau dengan kata lain data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui studi pustaka dan dokumentasi.

a) Studi pustaka

Dengan cara pengumpulan data secara tidak langsung, dimana data diperoleh dengan cara mempelajari jurnal-jurnal, literature-literature, buku maupun referensi yang berhubungan dengan Iklim Etis, Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Islami.

b) Dokumentasi

Dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari atau mengumpulkan catatan dan dokumentasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Variabel Indikator

3.4.1 Variabel Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu kepuasan kerja dan komitmen afektif guru.
- 2) Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain, yaitu iklim etis dan etika kerja islami.

3.4.2 Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

DEFINISI OPERASIONAL TABEL

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Komitmen Afektif (Y ₂)	Komitmen Afektif (Y ₂) adalah komitmen yang terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.	1. Meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi 2. Keinginan untuk mencapai tujuan organisasi 3. Keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi. (Rhoades, Eisenberger, & Armeli dalam Han, et al.2012)	Skala Likert 1 s/d 5

2.	Kepuasan Kerja (Y_1)	<p>kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.</p>	<p>1. Rasa bangga terhadap pekerjaannya 2. Menyenangi dan mencintai pekerjaan 3. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan</p> <p>Hasibuan (2000)</p>	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Iklim Etis (X_1)	<p>Iklim Etis adalah persepsi yang berlaku dari praktik organisasi yang khas dan prosedur yang memiliki konten etis, dapat dipandang sebagai salah satu komponen budaya organisasisecara keseluruhan</p>	<p>1. Pribadi individu 2. Budaya 3. Moral</p> <p>(Oğuzhan, 2015)</p>	Skala Likert 1 s/d 5
4.	Etika Kerja Islami (X_2)	<p>Etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan.</p>	<p>1. Excellence (imtiyaz) 2. Teamwork (amal jama'iy) 3. Humanity (insaniyah) 4. Integrity (shiddiq) 5. Customer Fokus</p>	Skala Likert 1 s/d 5

			(tafdhiluhu) (Asifudin 2004:234)	
--	--	--	-------------------------------------	--

3.5 Teknik Analisis

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner maka kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang diteliti apakah alat yang akan digunakan dalam proses pengumpulan data yang tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji kesahihan dan uji keandalan untuk mengukur kualitas alat ukur.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013). Dalam uji validitas digunakan perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*, atau koefisien korelasi Pearson (Arikunto, 2012).

Pengujian validitas dilakukan pada 63 kuesioner yang ditujukan kepada 63 responden untuk menguji tingkat validitas dari setiap item pertanyaan kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$). Suatu data dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Ghozali, 2011).

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r tabel. Jika angka korelasi suatu pertanyaan berada diatas angka kritis, maka pertanyaan tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa perhitungan tersebut mewakili validitas konstruk.

Sebaliknya jika angka korelasi pertanyaan berada dibawah angka kritis, maka pertanyaan tersebut tidak signifikan yang berarti bahwa pertanyaan tersebut tidak valid. Untuk mempermudah analisis data, uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program For Science*).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang berbentuk kuesioner adalah rumus alpha (Arikunto, 2012). Jadi dalam penelitian ini, analisis yang digunakan untuk mencari reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus alpha. Indikator dianggap *reliable* jika *Croanbach Alpha* $> 0,60$ atau apabila nilai *Croanbach*

$Alpha < 0,60$ tidak *reliable* (Ghozali, 2016). Untuk mempermudah analisis data, uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Langkah menganalisis asumsi multikolonieritas yaitu :

- Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolonieritas.
- Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikolonieritas (Ghozali: 2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung

situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana :

- Jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

c. Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi , variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal . Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana:

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal , maka data berdistribusi normal.

- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal , maka data distribusi tidak normal (Ghozali, 2013).

3.5.4 Analisis Regresi (Linear Berganda)

Analisis regresi linier berganda adalah model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* (Ferdinand, 2006 dalam Bachriansyah, 2011). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel independentyaitu iklim etis, etika kerja islami terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja, komitmen afektif.

Bentuk persamaan linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$

Dimana :

Y_1	=Kepuasan Kerja
Y_2	= Komitmen Afektif
X_1	= Iklim Etis
X_2	= Etika kerja Islami
$b_{1,2,3}$	= Koefisien regresi
a	= Nilai Konstanta
e	= Tingkat Kesalahan (<i>error</i>)

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t (parsial). Uji t bertujuan untuk menganalisis atau menguji signifikan koefisien dari setiap variabel apakah variabel Iklim Etis (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Etika Kerja Islami (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Afektif (Y_2). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ maka dapat dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu Iklim Etis (X_1), dan Etika Kerja Islami (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y_1) dan Komitmen Afektif (Y_2).

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ maka dapat dinyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Iklim Etis (X_1), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Etika Kerja Islami (X_2) terhadap variabel terikat Komitmen Afektif (Y_2).

2. Penentuan Kriteria Pengujian

H_0 diterima : Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dan signifikannya $> 0,05$

H_0 ditolak : Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ dan signifikannya $< 0,05$

3.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar prestasi variasi variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Jika hasil dari analisis koefisien ini diperoleh hasil yang semakin besar atau mendekati 1,

maka mempunyai arti bahwa variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen. Jika hasil dari analisis koefisien ini diperoleh hasil yang semakin kecil atau mendekati 1, maka mempunyai arti bahwa variabel independen tidak mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini merupakan guru yang terdaftar bekerja di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang dan telah memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, sehingga pada penelitian ini didapatkan responden sebanyak 63 orang. Berdasarkan dari jawaban responden yang telah dikumpulkan sebelumnya, maka responden tersebut dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin dan usia. Berikut ini akan disajikan gambaran umum mengenai identifikasi responden :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Identitas Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	35	55,5%
Perempuan	28	44,4%
Jumlah	63	100 %
Usia :		
30 –40 tahun	28	44,4 %
> 40 tahun	35	55,6 %
Jumlah	63	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Jenis kelamin seringkali menentukan jenis aktivitas yang dimiliki oleh seseorang. Dari deskripsi responden dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki – laki sebanyak 35 orang (55,5%), sedangkan Wanita sebanyak 28 (44,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan guru di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang yang menjadi responden berjenis kelamin laki - laki.

Usia dapat menunjukkan perilaku responden dalam melakukan pekerjaannya. Pengelompokan usia bertujuan untuk mengetahui gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dari deskripsi responden dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia antara > 40 tahun sebanyak 35 orang atau (55,6%) dan untuk responden dengan rentang usia 30 – 40 tahun berjumlah 28 orang (44,4%). Dengan demikian menunjukkan bahwa kebanyakan guru di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang yang menjadi responden berada pada usia produktif sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum responden, khususnya untuk mengetahui persepsi umum mengenai item pernyataan pada variabel yang diteliti yaitu iklim etis, etika kerja islami, kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pernyataan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 3 kategori yaitu tinggi, cukup dan rendah.

$$\begin{aligned}
 I &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1,3
 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal - Skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumus di atas, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Rendah : 1,00 – 2,30

Cukup : 2,31 – 3,61

Tinggi : 3,62 – 5,00

4.2.1 Iklim Etis (X₁)

Indikator variabel iklim etis (X₁) terdiri dari 3 indikator yaitu: Pribadi individu, Budaya dan Moral. Adapun tanggapan responden mengenai variabel iklim etis (X₁) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Deskripsi Iklim Etis

Indikator	Indeks										Rata-rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Pribadi individu	13	65	36	144	13	39	1	2	0	0	3,97	Tinggi
Budaya	18	90	30	120	15	45	0	0	0	0	4,05	Tinggi
Moral	16	80	31	124	16	48	0	0	0	0	4,00	Tinggi
Nilai rata-rata											4,01	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas variabel iklim etis sebesar 4,01 yang berada pada interval kelas antara 3,62 – 5,00 atau dalam kategori tinggi, artinya responden menilai bahwa iklim etis yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki pribadi individu yang baik dimana mereka sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran. Disamping itu, para guru yang mengajar juga sudah mengikuti budaya yang ada di sekolah dengan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada di dalam sekolah tersebut. Serta para guru juga sudah menerapkan moral yang ada di sekolah tersebut dengan menjunjung tinggi hukum atau kode etik profesi yang ada di dalam sekolah.

Berdasarkan jawaban atas 3 item pernyataan didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,05 pada indikator budaya. Kondisi ini menandakan bahwa para guru yang mengajar juga sudah mengikuti budaya yang ada di sekolah dengan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada di dalam sekolah tersebut. Sedangkan penilaian terendah

didapatkan pada indikator pribadi individu, dengan nilai sebesar 3,97 atau masih dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran, namun ada guru yang menjawab tidak setuju dikarenakan ada beberapa guru yang sedikit acuh tentang kemajuan para siswanya dalam proses pembelajaran.

4.2.2 Etika Kerja Islami (X₂)

Indikator variabel etika kerja islami (X₂) terdiri dari 5 indikator yaitu : *Excellence* (imtiyaz), *Teamwork* (amal jama'iy), *Humanity* (insaniyah), *Integrity* (shiddiq), *Customer Focus* (tafdhiluhu). Adapun tanggapan responden mengenai variabel etika kerja islami adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Deskripsi Etika Kerja Islami

Indikator	Indeks										Rata-rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
<i>Excellence</i> (imtiyaz)	10	50	36	144	17	51	0	0	0	0	3,89	Tinggi
<i>Teamwork</i> (amal jama'iy)	14	70	28	112	21	63	0	0	0	0	3,89	Tinggi
<i>Humanity</i> (insaniyah)	13	65	36	144	14	42	0	0	0	0	3,98	Tinggi
<i>Integrity</i> (shiddiq)	16	80	29	116	18	54	0	0	0	0	3,97	Tinggi
<i>Customer Fokus</i> (tafdhiluhu)	10	50	34	136	18	54	1	2	0	0	3,84	Tinggi
Nilai rata-rata											3,91	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas variabel etika kerja islamisebesar 3,91 yang berada pada interval kelas antara 3,62 –

5,00 atau dalam kategori tinggi artinya responden menilai bahwa etika kerja islami yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah meyakini nilai kerja ditentukan oleh niat yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik, sehingga mereka dalam bekerja selalu meniatkan beribadah kepada Allah SWT. Disamping itu, para guru juga meyakini bahwa kerjasama yang baik dapat mengatasi masalah yang ada didalam sekolah, serta meyakini bahwa mendidik para siswa mampu menjadikannya sebagai pribadi yang bermanfaat bagi orang lain dan juga menjunjung kejujuran dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran seperti yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

Berdasarkan jawaban atas 5 item pernyataan didapatkan nilai tertinggi sebesar 3,98 pada indikator *Humanity* (insaniyah). Kondisi ini menandakan bahwa para guru yang mengajar memiliki rasa *humanity* yang baik dimana mereka meyakini bahwa mendidik para siswa mampu menjadikannya sebagai pribadi yang bermanfaat bagi orang lain. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator *Customer Fokus* (tafdhiluhu) dengan nilai sebesar 3,84 atau masih dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mendidik para murid untuk mampu meningkatkan prestasi mereka, namun ada guru yang menjawab tidak setuju dikarenakan ada beberapa guru yang kurang pro aktif mendorong para murid untuk lebih berprestasi.

4.2.3 Kepuasan Kerja (Y_1)

Indikator variabel kepuasan kerja (Y_1) terdiri dari 3 indikator yaitu: Rasa bangga terhadap pekerjaannya, Menyenangi dan mencintai pekerjaan, Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan. Adapun tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Deskripsi Kepuasan Kerja

Indikator	Indeks										Rata-rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Rasa bangga terhadap pekerjaannya	8	40	38	152	16	48	1	2	0	0	3,84	Tinggi
Menyenangi dan mencintai pekerjaan	14	70	33	132	15	45	1	2	0	0	3,95	Tinggi
Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan	14	70	31	124	18	54	0	0	0	0	3,94	Tinggi
Nilai rata-rata											3,91	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas variabel kepuasan kerjasebesar 3.91 yang berada pada interval kelas antara 3,62 – 5,00 atau dalam kategori tinggi artinya responden menilai bahwa kepuasan kerjayang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki rasa bangga menjadi bagian dari SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 dan juga mereka merasa senang dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru serta sangat bergairah dalam meningkatkan prestasi para muridnya.

Berdasarkan jawaban atas 3 item pernyataan didapatkan nilai tertinggi sebesar 3,95 pada menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Kondisi ini menandakan bahwa mereka merasa senang dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator Rasa bangga terhadap pekerjaannya dengan nilai sebesar 3,84 atau masih dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa para guru sudah memiliki rasa bangga menjadi bagian dari SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 karena dapat memberikan manfaat dengan mengamalkan ilmunya kepada para murid, namun ada guru yang menjawab tidak setuju dikarenakan mereka kurang puas dengan status jabatan yang diterimannya.

4.2.4 Komitmen Afektif (Y₂)

Indikator variabel komitmen afektif (Y₂) terdiri dari 3 indikator yaitu: Meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi. Adapun tanggapan responden mengenai variabel komitmen afektif (Y₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Deskripsi Komitmen Afektif

Indikator	Indeks										Rata-rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi	13	65	33	132	17	51	0	0	0	0	3,94	Tinggi
Keinginan untuk mencapai tujuan organisasi	18	790	31	124	14	42	0	0	0	0	4,06	Tinggi
Keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi	10	50	34	136	19	57	0	0	0	0	3,86	Tinggi
Nilai rata-rata											3,95	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas variabel komitmen afektif sebesar 3.95, yang berada pada interval kelas antara 3,62 – 5,00 atau dalam kategori tinggi, artinya responden menilai bahwa komitmen afektif yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru ingin lebih terlibat dalam meningkatkan prestasi SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 dan juga ingin ikut andil dalam mencapai tujuan dari sekolah tersebut serta ingin terus berkarir di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 dan tidak berniat untuk meninggalkan sekolah tersebut.

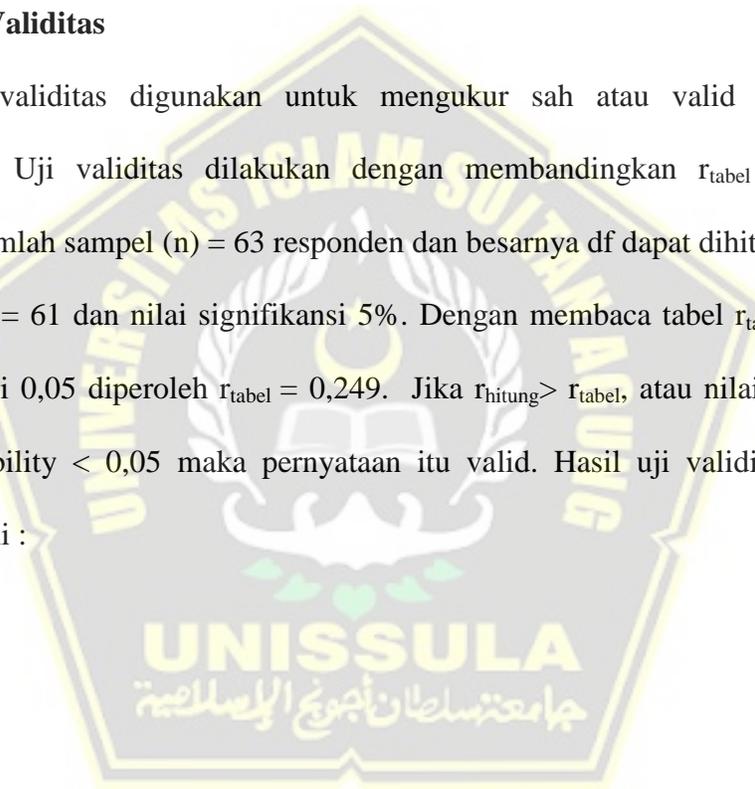
Berdasarkan jawaban atas 3 item pernyataan didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,06 pada Keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini menandakan bahwa mereka ingin ikut andil dalam mencapai tujuan dari SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3. Sedangkan penilaian terendah didapatkan pada indikator Keinginan untuk

dapat tetap bertahan dalam organisasi, dengan nilai sebesar 3,86 atau masih dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa para guru ingin terus berkarir di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3, namun ada guru yang menjawab tidak setuju dikarenakan ada niat untuk meninggalkan sekolah tersebut guna mendapatkan karir yang lebih baik.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Dengan jumlah sampel (n) = 63 responden dan besarnya df dapat dihitung $63 - 2 = 61$ dengan $df = 61$ dan nilai signifikansi 5%. Dengan membaca tabel r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,249$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, atau nilai signifikan two tail probability $< 0,05$ maka pernyataan itu valid. Hasil uji validitas bisa dilihat dibawah ini :



Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Iklm Etis (X_1)			
X _{1.1}	0,782	0,249	Valid
X _{1.2}	0,870	0,249	Valid
X _{1.3}	0,844	0,249	Valid
Etika KerjaIslami (X_2)			
X _{2.1}	0,841	0,249	Valid
X _{2.2}	0,873	0,249	Valid
X _{2.3}	0,817	0,249	Valid
X _{2.4}	0,870	0,249	Valid
X _{2.5}	0,690	0,249	Valid
Kepuasan Kerja (Y_1)			
Y _{1.1}	0,811	0,249	Valid
Y _{1.2}	0,790	0,249	Valid
Y _{1.3}	0,853	0,249	Valid
Komitmen Afektif (Y_2)			
Y _{2.1}	0,886	0,249	Valid
Y _{2.2}	0,820	0,249	Valid
Y _{2.3}	0,737	0,249	Valid

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner penelitian ini memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,249. Sehingga semua item indikator tersebut sudah valid atau seluruh pernyataan bisa menjelaskan indikator dari variabel kuesioner tersebut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden pada pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel, jika

hasil $\alpha > 0,60$ dan jika hasil $\alpha < 0,60$ maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	α	Keterangan
Iklm Etis (X ₁)	0,778	0,60	Reliabel
Etika KerjaIslami (X ₂)	0,876	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,752	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif (Y ₂)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach alpha* dari variabel iklim etis, etika kerja islami, kepuasan kerja dan komitmen afektif lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa berarti semua item pertanyaan yang digunakan di dalam penelitian ini sudah reliabel atau tepat digunakan sebagai alat ukur.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *Value Inflation Factor* (VIF). Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil VIF dan *tolerance* dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Model regresi 1 :			
Iklm Etis	0,641	1,560	Bebas Multikolinearitas
Etika Kerja Islami	0,641	1,560	Bebas Multikolinearitas
Model regresi 2 :			
Iklm Etis	0,584	1,713	Bebas Multikolinearitas
Etika Kerja Islami	0,490	2,041	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,510	1,960	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi atau variabel bebas tidak saling berkorelasi dengan kuat.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Signifikan	Keterangan
Abs Residual 1	Iklm Etis	0,510	Bebas heteroskedastisitas
	Etika Kerja Islami	0,844	Bebas heteroskedastisitas
Abs Residual 2	Iklm Etis	0,524	Bebas heteroskedastisitas
	Etika Kerja Islami	0,874	Bebas heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja	0,466	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan uji Glejser didapatkan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model dalam penelitian ini tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas dan bisa dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dimana hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

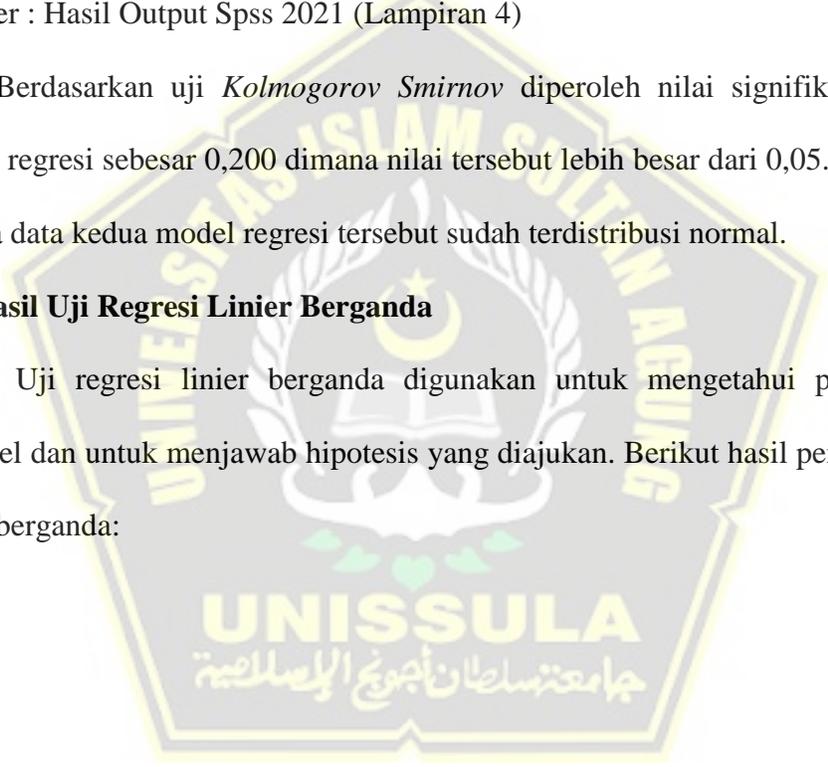
Persamaan	Signifikan	Keterangan
Model 1	0,200	Data Terdistribusi Normal
Model 2	0,200	Data Terdistribusi Normal

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikan dari kedua model regresi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data kedua model regresi tersebut sudah terdistribusi normal.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:



Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Beta	t_{-hitung}	Signifikan
Model Regresi 1: Kepuasan Kerja (Y ₁)	Etika Kerja Islami (X ₂)	0,280	2,427	0,018
	Iklim Etis (X ₁)	0,496	4,302	0,000
Model Regresi 2 : Komitmen Afektif (Y ₂)	Iklim Etis (X ₁)	0,235	2,270	0,027
	Etika Kerja Islami (X ₂)	0,375	3,325	0,002
	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,308	2,788	0,007

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 } Y_1 = 0,280X_1 + 0,496 X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 } Y_2 = 0,235X_1 + 0,375 X_2 + 0,308 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X₁ = Iklim Etis

X₂ = Etika Kerja Islami

Y₁ = Kepuasan Kerja

Y₂ = Komitmen Afektif

e = Error

Persamaan Model 1 dapat diartikan bahwa :

1. Koefisien variabel iklim etis terhadap kepuasan kerja pada persamaan 1 diperoleh sebesar 0,280 dengan arah positif, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

2. Koefisien variabel etika kerja islamiterhadap kepuasan kerja pada persamaan 1 diperoleh sebesar 0,496 dengan arah positif, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Persamaan Model 2 dapat diartikan bahwa :

1. Koefisien variabel iklim etis terhadap komitmen afektif pada persamaan 2 diperoleh sebesar 0,235 dengan arah positif, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.
2. Koefisien variabel etika kerja islami terhadap komitmen afektif pada persamaan 2 diperoleh sebesar 0,375 dengan arah positif, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.
3. Koefisien variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada persamaan 2 diperoleh sebesar 0,375 dengan arah positif, artinya semakin baikkepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial. Masing-masing pengujian disajikan berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Beta (koefisien)	t hitung	Sign. t	Keterangan
Iklm Etis → Kepuasan Kerja	0,280	2,427	0,018	H1 diterima
Etika Kerja Islami → Kepuasan Kerja	0,496	4,302	0,000	H2 diterima
Iklm Etis → Komitmen Afektif	0,235	2,270	0,027	H3 diterima
Etika Kerja Islami → Komitmen Afektif	0,375	3,325	0,002	H4 diterima
Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif	0,308	2,788	0,007	H5 diterima

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

1) Pengaruh Iklm Etis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,427 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} 1,999 yang berarti bahwa t_{hitung} 2,427 > t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05 artinya iklim etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **Diterima**.

2) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,302 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} 1,999 yang berarti bahwa t_{hitung} 4,302 > t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **Diterima**.

3) Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,270 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} 1,999 yang berarti bahwa t_{hitung} 2,270 > t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikan 0,027 < 0,05 artinya iklim etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut berarti semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif **Diterima**.

4) Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,325 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} 1,999 yang berarti bahwa t_{hitung} 3,325 > t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05 artinya etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut berarti semakin baik

etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif **Diterima**.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,788 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} 1,999 yang berarti bahwa t_{hitung} 2,788 > t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikan 0,007 < 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut berarti semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif **Diterima**.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap dependen yang ada dan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan. Berikut hasil pengujian Koefisien Determinasi :

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Persamaan 1	0,490	0,473
Persamaan 2	0,632	0,614

Sumber : Hasil Output Spss 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.13 pada persamaan model 1 didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 0,473 hal ini berarti variabel iklim etis dan etika kerja islami mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 47,3% sedangkan sisanya yaitu 52,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada persamaan model 2 didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 0,614 hal ini berarti variabel iklim etis, etika kerja islami dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi komitmen afektif sebesar 61,4% sedangkan sisanya yaitu 38,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Iklim etis merupakan komponen budaya organisasi yang memberikan panduan bagi para anggota organisasi untuk mengedepankan etika yang baik dalam menjalankan aktivitas kegiatannya, hal tersebut merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan kepuasan di dunia maupun di akhirat. Iklim etis membentuk Semakin baik anggota organisasi menerapkan iklim etis yang ada dalam organisasi, maka ia akan mempunyai moral yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab rasa ketakwaan terhadap Allah SWT, dengan hal tersebut maka ia akan memiliki rasa bangga dan

cinta terhadap organisasi sehingga mampu mumbuhkan rasa puas terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etis yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki pribadi individu yang baik dimana mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran dengan mengedepankan ajaran islam. Semakin seorang guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka ia akan merasa bangga karena ilmu yang didapatkannya mampu bermanfaat bagi banyak orang, sehingga hal tersebut membuatnya puas memiliki profesi sebagai seorang guru.

Disamping itu, para guru yang mengajar juga sudah mengikuti budaya islami yang ada disekolah dengan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada didalam sekolah tersebut. Ajaran islam akan membawa manusia lebih dekat dengan Allah dan memiliki iklim etis yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 sangat senang dan mencintai pekerjaannya dengan patuh dan tunduk akan norma-norma yang ada didalam sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Semakin guru patuh terhadap budaya yang ada dalam sekolah maka akan menumbuhkan rasa cinta terhadap sekolah tersebut. Semakin guru menerapkan moral yang ada di sekolah tersebut dengan menjunjung tinggi hukum atau kode etik profesi yang ada didalam sekolah maka ia akan termotivasi untuk terus belajar memberikan ilmu yang ia miliki kepada para muridnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koh dan Boo (2001) menyatakan bahwa iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik iklim etis yang diterapkan anggota organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

4.6.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Menurut perspektif Islam, kepuasan kerja berhubungan erat dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa rizki yang halal dan baik. Selain itu proses kerja dimana karyawan telah melakukan kerja secara ihsan dan sungguh-sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif Islam kerja merupakan suatu ibadah. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, oleh sebab itu orang yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan memiliki kecenderungan untuk memperbaiki pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mengarahkan orang terhadap hal-hal positif sehingga ia akan bekerja sesuai dengan ajaran islam yang berpedoman pada Alqur'an dan hadist. Semakin baik seseorang menerapkan ajaran islam dalam bekerja maka hal tersebut menunjukkan bahwa orang tersebut sudah merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut

menunjukkan bahwa para guru sudah meyakini nilai kerja ditentukan oleh niat yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik, sehingga mereka dalam bekerja selalu meniatkan beribadah kepada Allah SWT. Dengan hal tersebut membuat mereka bahagia dan termotivasi untuk memberikan ilmunya agar dapat bermanfaat bagi para muridnya. Ilmu yang bermanfaat merupakan cita-cita bagi para guru, semakin bermanfaat ilmu yang diberikannya maka ia akan merasa bangga menjadi seorang guru karena dapat membantu banyak orang dan ikut serta mencerdaskan kehidupan bermasyarakat.

Disamping itu, para guru juga meyakini bahwa kerjasama yang baik dapat mengatasi masalah yang ada didalam sekolah, dengan bekerja sama maka akan menumbuhkan rasa solidaritas dan rasa saling peduli sehingga mereka merasa puas karena dicintai di lingkungan sekolah, serta adanya budaya jujur yang ada di lingkungan sekolah menumbuhkan rasa bahagia karena tempatnya bekerja menjunjung kejujuran dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zaman, *et. al.*, (2013), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik etika kerja islami yang diterapkan anggota organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

4.6.3 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif (H3)

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Iklim etis merupakan persepsi bersama tentang perilaku yang benar dan salah dalam praktek dan prosedur organisasi secara etika. Iklim etis merupakan bagian dari budaya organisasi sehingga sangat berdampak pada perilaku setiap individu. Semakin baik iklim etis yang terjalin di organisasi maka akan berdampak pada komitmen para anggota organisasi. Mereka akan menerapkan norma-norma yang ada dalam organisasi sehingga mereka akan lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etis yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki pribadi individu yang baik dimana mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an antara lain Surat At-Taubah ayat (105) yang berbunyi: "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 kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". Semakin seorang guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka ia akan merasa berkomitmen dan bersungguh-sungguh untuk memberikan banyak kontribusi terhadap SMA Islam

Sultan Agung 1 dan 3. Disamping itu, para guru yang mengajar juga sudah mengikuti budaya yang ada di sekolah dengan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada di dalam sekolah tersebut. Semakin patuh seseorang dalam mengikuti norma-norma yang ada dalam organisasi maka akan semakin menjadikannya terlibat dengan organisasi tersebut sehingga dengan begitu akan menumbuhkan komitmen untuk berkarir lebih lama di organisasi tersebut dan tidak ada niat untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cullen et al. (2003) menyatakan bahwa iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik iklim etis yang diterapkan anggota organisasi maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

4.6.4 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif (H4)

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Etika kerja islami akan berdampak pada perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang yang menerapkan etika kerja islami akan meyakini nilai kerja yang baik harus berlandaskan niat beribadah kepada Allah SWT. Dengan niat beribadah tersebut maka akan membuat ia lebih berkomitmen untuk menerapkan nilai-nilai agama dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru meyakini bahwa kerjasama yang baik dapat mengatasi masalah yang ada didalam sekolah, dengan bekerja sama maka akan menumbuhkan rasa solidaritas sehingga mereka ingin berkontribusi lebih terhadap kemajuan sekolah dengan mengamalkan ilmunya kepada para murid sehingga ilmunya dapat bermanfaat untuk banyak orang. Adanya budaya jujur yang ada di lingkungan sekolah juga memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga para guru merasa bahagia berkarir di sekolah tersebut dan tidak ada niat untuk meninggalkan sekolah tersebut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya etika kerja islami akan mendorong orang untuk berkomitmen dan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farsi et al., (2015) menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik etika kerja islami yang diterapkan anggota organisasi maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif (H5)

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau ungkapan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya apabila ia merasa apa yang mereka kerjakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk menghasilkan hasil yang lebih baik lagi. Oleh karena itu kepuasan kerja faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 Semarang sudah dinilai baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki rasa bangga menjadi bagian dari SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3. Dengan adanya rasa bangga tersebut membuat mereka ingin lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Rasa puas yang diluapkan dalam bentuk kebanggaan dapat membuat seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan juga akan lebih mencintai pekerjaan yang sedang dilakukannya, selain itu rasa puas yang tertuang dalam bentuk semangat yang bergairah juga mampu meningkatkan komitmen kerja seseorang dengan bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai target organisasi. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kepuasan. Seorang yang puas dengan pekerjaannya akan mencintai pekerjaannya sehingga tidak terbesit niat untuk mencoba meninggalkan organisasi. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen afektif seseorang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Israel et al, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan anggota organisasi maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.



BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan dari analisis seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya dan saran. Pada bagian pertama akan dijelaskan secara ringkas mengenai kesimpulan hasil hipotesis. Pada bagian berikutnya adalah saran teoritis dan saran praktis. Keterbatasan penelitian ini merupakan bagian khusus yang menjelaskan kendala-kendala yang membatasi penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data yang telah dijelaskan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan
2. Etika kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik etika kerja islami yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

4. Iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.
5. Iklim etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik iklim etis yang ada dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen afektif para karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan bagi SMA Islam Sultan Agung 1 dan 3 sebagai berikut :

- 1) Berkaitan dengan variabel etika kerja islami, indikator customer fokus (tafdhiluhu) mendapatkan skor terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan guru SMA Islam Sultan Agung hendaknya lebih fokus dalam proses pembelajaran dengan sedikit mengesampingkan masalah yang lain disaat jam pembelajaran berlangsung sehingga para murid dapat menerima ilmu yang diajarkan dengan lebih optimal.
- 2) Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, indikator rasa bangga terhadap pekerjaannya mendapatkan skor terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan SMA Islam Sultan Agung hendaknya memberikan pengakuan berupa promosi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan antusiasme karyawan untuk bekerja

lebih baik lagi serta menjadikan karyawan lebih bangga karena merasa diakui organisasi.

- 3) Berkaitan dengan Komitmen Afektif, indikator keinginan untuk bertahan dalam organisasi mendapatkan skor terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu SMA Islam Sultan Agung lebih memperhatikan apa keinginan para guru untuk bisa sejalan dan bertahan di sekolah tersebut.
- 4) Berkaitan dengan variabel iklim etis, indikator pribadi individu mendapatkan skor terendah diantara indikator-indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan guru SMA Islam Sultan Agung hendaknya lebih memiliki rasa tanggung jawab dalam proses pembelajaran dengan cara lebih sering berinteraksi dengan para siswa dan tak acuh terhadap siswa tertentu sehingga dapat tercipta iklim kerja yang etis.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas hanya dalam SMA Islam Sultan Agung sedangkan SMA yang ada di Semarang masih ada banyak lagi.
2. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian tergolong singkat, dikarenakan masa pandemi sehingga dalam mencari informasi mengenai kondisi dilapangan kurang maksimal.

5.4 Agenda Penelitian yang Akan Datang

1. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian pada SMA lain sehingga akan mendapatkan sampel yang lebih luas pula.
2. Pada penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini sebaiknya perlu menambahkan variabel lain seperti organizational citizenship behavior (OCB), keadilan procedural, kepemimpinan islami, dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A & Al Owaihan. (2008). *Islamic Work Ethic In Kuwait* , Vol 14.
- Ali, J. A. and Al-Owaihan, A. (2008). *Islamic Work Ethica Critical Review* , Vol 15 No 1.
- Ali, J. A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
- Allen and Meyer. (2013). *The measurement and antecedents of affective, contintuance and normative commitment to organitazion*. Vol 2.
- Anwar Munajah et al. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif* , Volume 14 Nomer 1.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Boon, O. K., Safa, M. S., & Arumugam. (2006). *TQM practices and affective commitment: a case of Malaysian semiconductor packaging organizations*. Energy, (10864).
- Cemal zehir (2012). *The Moderating Effect Of Ethichal Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitmen* , 734 -743.
- Clungston, Michael. (2000). *The Mediating Effect of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave* , Vol. 21.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. and Victor, B. (2003), *The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis* , Vol 46 No 2.
- Dirani. (2011). *Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking*, Vol 22 No 5.
- Fakhar, Zekeriya, Mehmood (2013). *The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction*. *Journal of Business Studies Quarterly* , Vol 5 No 1

- Farsi, J. Y., Rodgarnezhad, F., & Anbardan, Y. Z. (2015). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components A Case Study of Gilan Province Police Employees Vol 3.
- Feldman. (2010). The Relationships Of Age With Job Attitudes: A Meta-Analysis , 677 – 718.
- Ghozali, Imam, dan Latan, Hengky. (2013). Partial Least Square: Konsep Aplikasi Path Modelling XLSTAT. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hayati, K. and Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organi-zational Commitment and Job Performance , 272 – 277.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Israel, A. N., Rita, A. A., & Dele, A. O. (2015). The Effect of Job Satisfaction on Organisational Commitment Among Non-Academic Staff of Tertiary Institutions in Ekiti State , 2(1), 25–39.
- Issa, A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Middle East Journal of Scientific , 525–531.
- Lia widya Ningsih. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif , Volum
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred, (2005). Perilaku organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta 9 Nomer 3.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung: Rosda.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment , 1(1), 61–89

- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. (1982). *Motivation and WorkBehavior*, New York: Academic Press , Vol 2.
- Murat Cemberci (2016). *The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation between Ethical Leadership and Organizational Commitment* , Vol. 4 No 1..
- Noer Hanifah. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif* , Volume 4 Nomer 3
- Oğuzhan, T. (2015). *Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri*.Ankara vol 3.
- Purba. (2015). *The mediating effect of affective commitment*. *Asian Business &Management* , Vol 14 No 2.
- Rehman, M. U., Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction : A Study on Private Colleges of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly* , Vol 3 No 3.
- Rhoades, L. Eisenberger, R. & Ameli, S.(2001). *Affective Commitment to the Organization: The contribution ofPerceived Organizational Support* , 86 (5).
- Rizk, R. R. (2008). *Back to Basics: an Is-lamic Perspective on Business and Work Ethics* , Vol 4
- Rokhman, W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes* , Vol 15.
- Schminke, M., Ambrose, M., & Neubaum, D. (2005). *The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes* , 97(2), 135-151.
- Schweper, C. H. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce* , 54(1), 39-52.
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. (2006). *Metode Penelitian Survai*.Jakarta : LP3ES
- Tiara Rachmawati.(2016) & Ketut Sudarma (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi* , ISSN 2252 – 6552.

Trevino, L.K., Butterfield, K.D. and McCabe, D.L. (2000). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors Vol 8 No 3.

William E. Shafer. (2009). Ethical Climate Organizational Professional Conflict and Organizational Commitment , Vol. 22 No 7.

Yusef, D. A. (2000). Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change , Vol. 53 No 4.

Yusef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context , Vol. 30, No. 2

Zaman, Nas, Raja & Marri (2013) The Mediating Role of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction , 93-102.

www.google.com



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Iklim etis, Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Efektif (studi kasus di SMA islam Sultan Agung 1 & 3 Semarang)”**

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Perlu bapak/ibu ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi bapak/ibu dalam menjawab kuesioner.

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Atas Partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

1. Nama Responden :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin :

KOMITMEN AFEKTIF	STS	TS	N	S	SS
Saya ingin memberikan banyak kontribusi terhadap SMA Sultan Agung Semarang					
Saya selalu bersungguh - sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya merasa sangat bahagia berkarir di sekolah ini					

IKLIM ETIS	STS	TS	N	S	SS
Guru yang mengajar di sekolah ini memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi					
Semua guru diharapkan untuk mematuhi peraturan dan prosedur sekolah					
Dalam sekolah ini hukum atau kode etik profesi adalah pertimbangan utama					

KEPUASAN KERJA	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa bangga menjadi guru karna profesi ini memberi manfaatmu untuk banyak orang					
Saya sangat senang dan mencintaibudaya kerjasertapenerapan belajar mengajardi lingkungan sekolah					

Sayabahagia dan termotivasi untuk terus belajar memberikan ilmu yang terbaik bagi murid saya					
--	--	--	--	--	--

ETIKA KERJA ISLAMI	STS	TS	N	S	SS
Saya meyakini nilai kerja ditentukan oleh niat yang baik untuk menghasilkan yang terbaik					
Saya meyakini kerjasama memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan mengatasi masalah di dalam pekerjaan					
Saya mengajar mendidik murid untuk menjadi pribadi yang bermanfaat					
Kejujuran salah satu modal saya dalam bekerja sesuai tuntunan dan ajaran Rasulullah SAW					
Saya berkomitmen untuk berfokus dalam meningkatkan nilai-nilai para murid sesuai dengan tuntunan ajaran islam					

Sekian dan Terimakasih



Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

NO.	N A M A	MATA PELAJARAN
1	Tarno, S.Pd., M.Si.	Kimia
2	Drs. Muh. Idris	PPKn
3	Sunhaji, S.Pd	Penjas Orkes
4	Andi Kurniawan, S.Pd., Gr.	Matematika (Umum)
5	Habib Isnah H., S.Pd	PAI (Fiqih & Akhidah Akhlak)
6	Dra. Purwati	Geografi - Geografi (Lint, Minat)
7	Muh. Suhirlan, S.Pd	Ekonomi - Ekonomi (Lint.Minat)
8	Indah Mutamimah, S.Pd	Sosiologi - Sosiologi (Lint.Minat)
9	Drs. Mrajak	Bahasa Indonesia
10	Achmad Rofii, S.Pd., M.Si.	Biologi -Biologi (Lint.Minat)
11	Noor Aniswati, S.Pd, M,Si	BK
12	Fitri Arifiani, S.E	Sejarah Indonesia - Sejarah
13	Ahmad Arwani, S.Ag	Bhs dan Sastra Arab - Qur'an Hadits
14	Sugeng Sriyanti, S.Pd	Fisika - Fisika (Lint.Minat)
15	Febriani Fatih F. F., S.Pd	Bahasa Indonesia - Sejarah Indonesia
16	Gampang Nur Tjahyo, S.Pd	B. Inggris
17	Aura Syfa Karimah, S.Pd	Bahasa Jawa - Prakarya&Kewrushan
18	Mentari Isnaini, S.Pd.	Seni Budaya
19	Nasrul Anam, S.Pd	Kimia
20	Putri Novitasari, S.Pd.	Matematika (Pmntn) - Matematika (Umum)
21	Mujahidin, S.Pd	Qur'an Hadits - SKI
22	Abdul Khoyyi Zahron	BTQ
23	Dra. Supadmi	Sosiologi & Antropologi
24	Sri Widiyanti, Dra.	PKN & Sejarah
25	Ahmadi Susilo	Matematika
26	Edi Setiasih, Dra.	B. Prancis
27	Junaedi, Drs. M.pd	Fiqih
28	Sri Kusumaningsih Jaya wiranti, Dra.	Geografi
29	UpiLutfiah, Dra. Hj.	BK

30	RisnoSetiyono, Drs.	Biologi
31	SatyaIswanti, Dra. Hj.	Sosiologi
32	SitiMubarakatutDarojati, Dra. Hj. M.Si	Pend. Agama
33	Sarjana, Drs. M.Si	Matematika
34	Zumrotun, Dra	Pend. Agama
35	SumiWinarsih, Dra.	B.Indonesia
36	NurFaridah, S.Pd	KN
37	Abdul Ghofur, H.M.Ag, M.Si	B.Arab
38	Mufid, S.Ag	BK
39	Much MuchlisHidayatulloh, H. M.Pd	Kimia
40	WidoLeksono, S,Pd	Sejarah
41	Masruri, SPd	SeniRupa
42	Didik Muhammad Radhiyanto, S.Pd.	Biologi
43	KurniaStatifaPurbayasari, S.Pd	Akuntansi
44	SalimatinMufidah, M.Pd	Bhs Inggris
45	Choirul, S.Ag, M.Pd.	BK
46	Rr. Kartini Edi Pratiwi, S.Pd	PKN
47	MufidaHanum, S.Pd.	Kimia
48	Erna Widyawati, S,Pd	B.Indonesia
49	Maryono, M.Pd	Fisika
50	Jamal, S.Pd., MSi	B.Inggris
51	Fitriyah, M.Pd	B.Arab
52	BambangSudarsono, S.Pd	Matematika
53	Abdul Muis, S.Pd	B.Inggris
54	Jumiati, S.Pd	BK
55	Wulandari, S.Pd	B.Jawa
56	MaftuhulAlim, M.Pdl	PAI
57	Lilies Rakhmawati, S.S, Mpd	B.Indonesia
58	Ahmad Dulrohim, S.Pdl	Matematika
59	DoddyTriyono, S.Pd	SeniMusik
60	Sri Istini, M.Pd	Matematika
61	NourmaliaKusumaWardani, S.Pd	B.Indonesia
62	Drs. MuhShofi	BK

63	Utsman Muhammad	BTAQ
----	-----------------	------





LAMPIRAN 3
TABULASI DATA
HASIL PENELITIAN

Lampiran 3

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2
1	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23
2	5	4	4	13	5	4	4	4	5	22
3	4	5	4	13	3	3	3	3	4	16
4	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	12	3	3	3	3	4	16
6	5	4	4	13	5	4	5	4	4	22
7	4	5	5	14	4	4	5	5	4	22
8	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22
9	4	3	3	10	3	3	4	3	4	17
10	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
11	4	4	3	11	3	3	3	3	4	16
12	4	4	4	12	5	4	5	4	4	22
13	4	4	3	11	3	4	3	4	3	17
14	4	5	4	13	5	4	5	4	4	22
15	4	5	5	14	4	3	4	3	3	17
16	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
18	4	3	4	11	3	3	4	3	3	16
19	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22
20	3	3	3	9	3	4	4	4	4	19
21	4	4	3	11	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	13	4	3	4	3	4	18
24	4	4	4	12	3	4	3	4	3	17
25	4	5	5	14	4	4	4	4	5	21
26	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
27	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
28	3	4	4	11	4	3	4	4	4	19
29	4	3	3	10	4	3	4	3	3	17
30	4	4	4	12	4	4	3	4	5	20
31	3	4	4	11	3	3	3	3	3	15

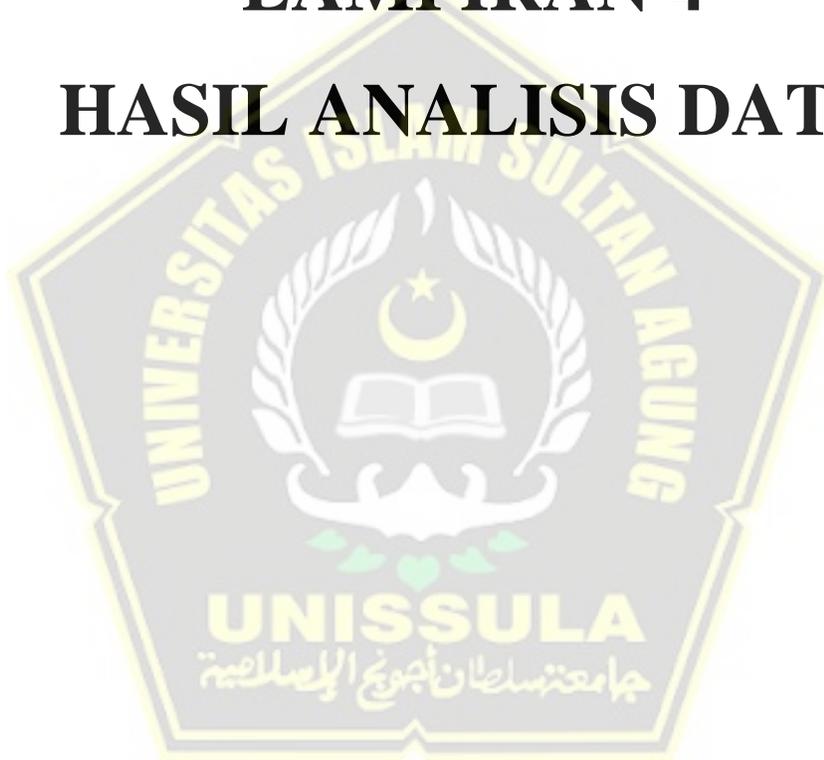
32	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	10	3	3	4	4	3	17
34	2	3	3	8	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24
36	4	4	3	11	4	4	4	4	3	19
37	3	3	4	10	3	3	3	3	2	14
38	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
39	4	3	3	10	4	4	4	4	3	19
40	3	4	4	11	4	3	4	3	5	19
41	4	4	5	13	4	5	4	5	4	22
42	4	5	5	14	5	4	5	4	4	22
43	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20
44	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
45	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
47	3	4	3	10	4	3	4	3	3	17
48	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	13	3	3	3	3	3	15
50	5	5	4	14	4	5	4	5	5	23
51	4	5	4	13	5	5	5	5	5	25
52	3	3	4	10	4	4	5	4	4	21
53	4	3	3	10	4	3	4	4	3	18
54	4	5	4	13	4	5	4	5	4	22
55	3	3	3	9	4	4	4	4	3	19
56	3	3	3	9	4	3	4	3	4	18
57	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	12	3	4	3	4	3	17
59	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23
60	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22

No.	y1.1	y1.2	y1.3	y1	y2.1	y2.2	y2.3	y2
1	4	4	4	12	4	5	4	13
2	5	4	4	13	4	5	4	13
3	3	3	4	10	4	4	4	12
4	4	4	5	13	5	5	5	15
5	4	3	3	10	3	3	3	9
6	4	4	4	12	4	4	4	12
7	5	4	4	13	4	5	4	13
8	4	5	5	14	5	5	4	14
9	3	3	3	9	3	4	3	10
10	4	3	4	11	4	4	4	12
11	3	4	3	10	4	3	4	11
12	4	4	4	12	4	4	5	13
13	3	3	3	9	3	3	3	9
14	3	3	4	10	4	4	3	11
15	3	4	3	10	4	4	4	12
16	4	5	4	13	4	4	5	13
17	4	3	4	11	5	5	4	14
18	4	3	4	11	3	4	3	10
19	4	4	4	12	4	5	4	13
20	4	3	3	10	4	5	4	13
21	4	5	4	13	4	5	3	12
22	5	4	5	14	5	5	4	14
23	4	4	3	11	4	4	3	11
24	3	4	3	10	4	3	3	10
25	4	5	4	13	3	4	5	12
26	4	4	5	13	4	4	4	12
27	4	5	5	14	5	5	4	14
28	5	4	4	13	4	4	4	12
29	3	3	4	10	3	4	3	10
30	4	4	5	13	4	4	4	12
31	4	4	3	11	3	4	3	10
32	3	5	4	12	4	4	4	12
33	4	4	4	12	3	3	4	10
34	3	3	3	9	3	3	3	9
35	4	5	5	14	5	4	4	13

36	4	3	4	11	4	4	4	12
37	3	4	3	10	3	3	3	9
38	4	4	4	12	4	4	4	12
39	4	4	4	12	3	4	3	10
40	4	3	4	11	4	4	5	13
41	4	5	4	13	5	5	4	14
42	5	5	5	15	5	5	5	15
43	4	4	4	12	3	4	4	11
44	2	2	3	7	3	3	3	9
45	3	4	3	10	4	3	4	11
46	4	4	4	12	4	4	5	13
47	4	5	3	12	4	5	4	13
48	5	5	5	15	5	5	4	14
49	4	4	5	13	4	4	3	11
50	4	5	5	14	3	3	4	10
51	4	4	4	12	5	4	5	14
52	3	4	4	11	4	4	4	12
53	4	4	4	12	4	5	3	12
54	5	5	5	15	5	5	5	15
55	4	4	4	12	3	3	4	10
56	4	3	3	10	3	3	3	9
57	4	4	4	12	4	4	3	11
58	3	4	3	10	4	3	4	11
59	4	4	4	12	5	5	4	14
60	4	5	5	14	5	4	4	13
61	3	4	3	10	4	4	4	12
62	3	3	3	9	3	3	3	9
63	5	4	5	14	4	4	5	13

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS DATA



Lampiran 4

ANALISIS DESKRIPTIF**Statistics**

		x1.1	x1.2	x1.3	Iklm Etis
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9683	4.0476	4.0000	12.0159
Median		4.0000	4.0000	4.0000	12.0000
Std. Deviation		.69487	.72798	.71842	1.78246

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	13	20.6	20.6	22.2
	4.00	36	57.1	57.1	79.4
	5.00	13	20.6	20.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	23.8	23.8	23.8
	4.00	30	47.6	47.6	71.4
	5.00	18	28.6	28.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.4	25.4	25.4
	4.00	31	49.2	49.2	74.6
	5.00	16	25.4	25.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Etika kerja islami
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8889	3.8889	3.9841	3.9683	3.8413	19.5714
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	20.0000
Std. Deviation		.65034	.74295	.65972	.73984	.70038	2.86083

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	27.0	27.0	27.0
	4.00	36	57.1	57.1	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	33.3	33.3	33.3
	4.00	28	44.4	44.4	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	22.2	22.2	22.2
	4.00	36	57.1	57.1	79.4
	5.00	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	28.6	28.6	28.6
	4.00	29	46.0	46.0	74.6
	5.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	18	28.6	28.6	30.2
	4.00	34	54.0	54.0	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	Kepuasan kerja
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8413	3.9524	3.9365	11.7302
Median		4.0000	4.0000	4.0000	12.0000
Std. Deviation		.65270	.72798	.71556	1.71527

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	16	25.4	25.4	27.0
	4.00	38	60.3	60.3	87.3
	5.00	8	12.7	12.7	100.0
Total		63	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	15	23.8	23.8	25.4
	4.00	33	52.4	52.4	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	28.6	28.6	28.6
	4.00	31	49.2	49.2	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Statistics

		y2.1	y2.2	y2.3	Komitmen afektif
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9365	4.0635	3.8571	11.8571
Median		4.0000	4.0000	4.0000	12.0000
Std. Deviation		.69266	.71556	.66858	1.69303

y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	27.0	27.0	27.0
	4.00	33	52.4	52.4	79.4
	5.00	13	20.6	20.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	22.2	22.2	22.2
	4.00	31	49.2	49.2	71.4
	5.00	18	28.6	28.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

y2.3

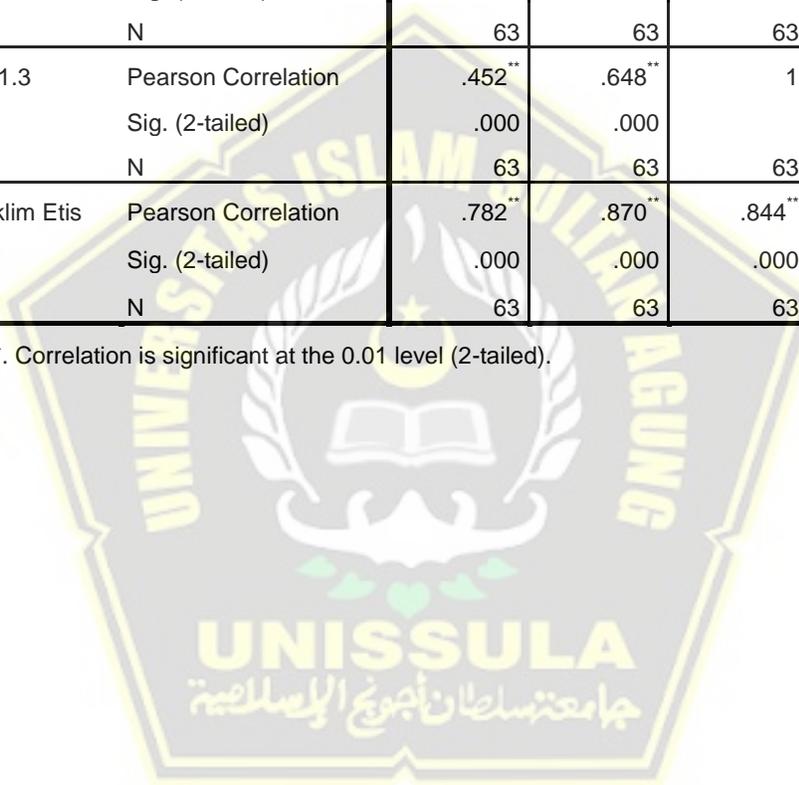
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	30.2	30.2	30.2
	4.00	34	54.0	54.0	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	Iklim Etis
x1.1	Pearson Correlation	1	.513**	.452**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63
x1.2	Pearson Correlation	.513**	1	.648**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63
x1.3	Pearson Correlation	.452**	.648**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63
Iklim Etis	Pearson Correlation	.782**	.870**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

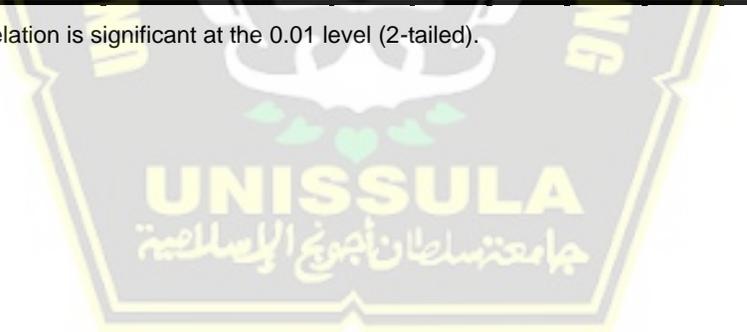
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Etika kerja islami
x2.1	Pearson Correlation	1	.575**	.823**	.562**	.527**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.2	Pearson Correlation	.575**	1	.556**	.932**	.462**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.3	Pearson Correlation	.823**	.556**	1	.594**	.413**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.4	Pearson Correlation	.562**	.932**	.594**	1	.426**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.5	Pearson Correlation	.527**	.462**	.413**	.426**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000
	N	63	63	63	63	63	63
Etika kerja islami	Pearson Correlation	.841**	.873**	.817**	.870**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	Kepuasan kerja
y1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.600**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	63	63	63	63
y1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.490**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	63	63	63	63
y1.3	Pearson Correlation	.600**	.490**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.811**	.790**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y2.1	y2.2	y2.3	Komitmen afektif
y2.1	Pearson Correlation	1	.659**	.503**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63
y2.2	Pearson Correlation	.659**	1	.323**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.000
	N	63	63	63	63
y2.3	Pearson Correlation	.503**	.323**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000
	N	63	63	63	63
Komitmen afektif	Pearson Correlation	.886**	.820**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Iklm Etis (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

Etika Kerja Islami (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Kepuasan Kerja (Y_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	3

Komitmen Afektif (Y_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	3

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan 1:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika kerja islami, Iklim Etis ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.473	1.24559

a. Predictors: (Constant), Etika kerja islami, Iklim Etis

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.324	2	44.662	28.787	.000 ^b
	Residual	93.089	60	1.551		
	Total	182.413	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Etika kerja islami, Iklim Etis

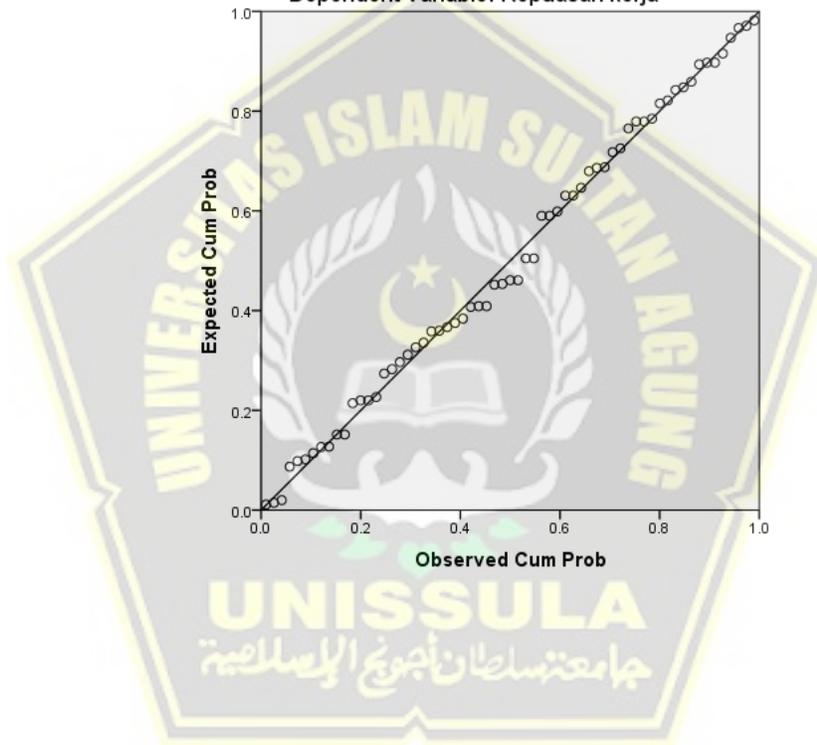
Coefficients^a

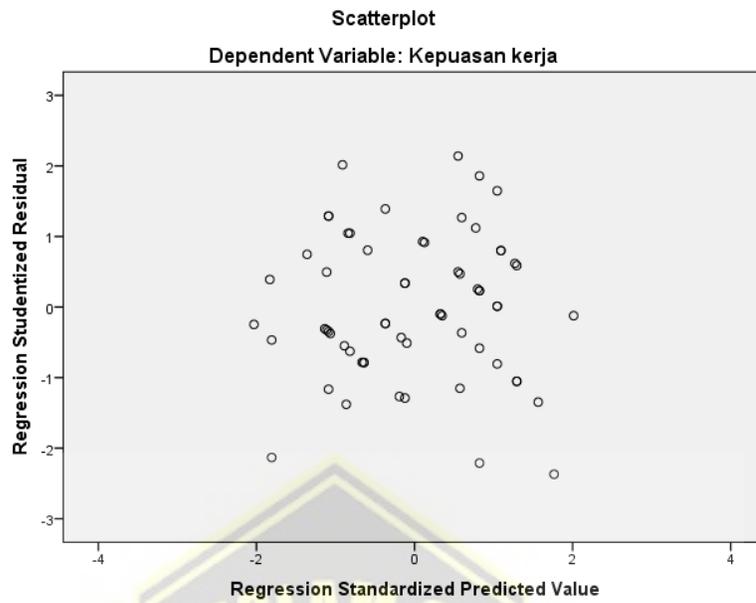
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.683	1.212		2.214	.031
Iklm Etis	.269	.111	.280	2.427	.018
Etika kerja islami	.297	.069	.496	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan kerja





Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Iklm Etis	.641	1.560
	Etika kerja islami	.641	1.560

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

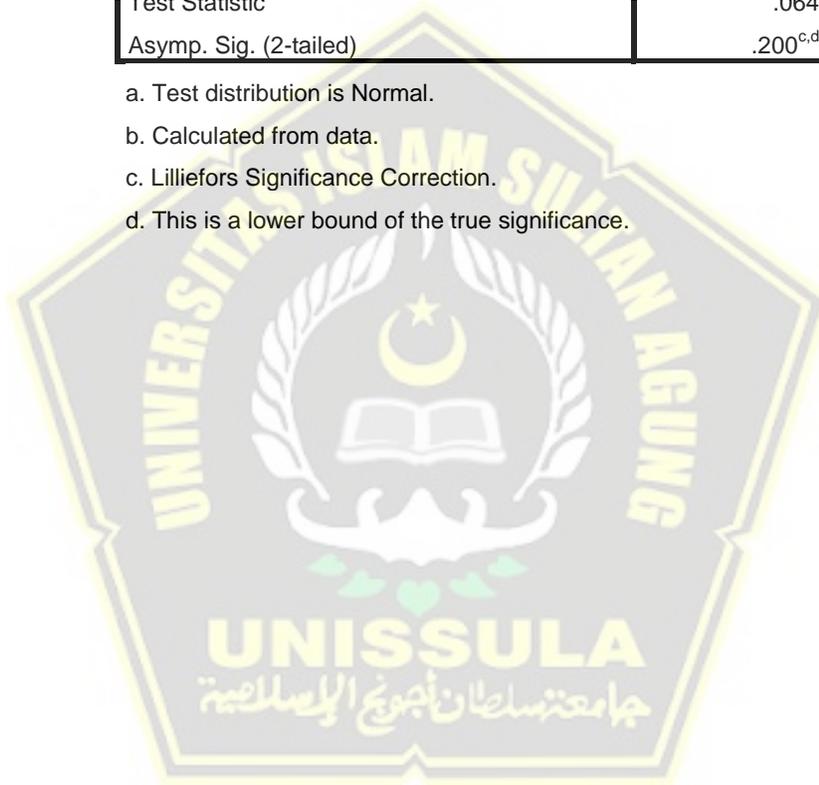
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.629	.705		.893	.376
	Iklm Etis	.043	.064	.106	.663	.510
	Etika kerja islami	-.008	.040	-.032	-.197	.844

a. Dependent Variable: Absres1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22533078
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.039
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Persamaan 2:**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Iklim Etis, Etika kerja islami ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.614	1.05227

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Iklim Etis, Etika kerja islami

b. Dependent Variable: Komitmen afektif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.385	3	37.462	33.832	.000 ^b
	Residual	65.329	59	1.107		
	Total	177.714	62			

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Iklim Etis, Etika kerja islami

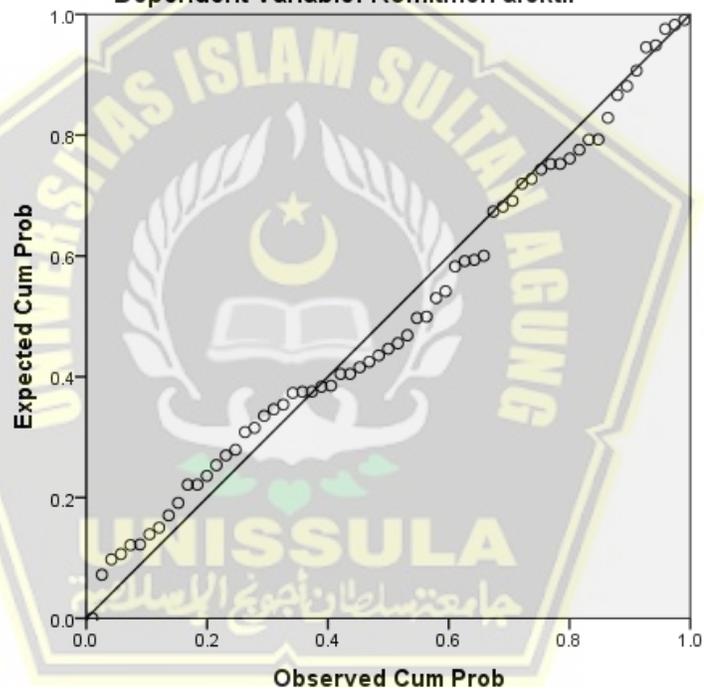
Coefficients^a

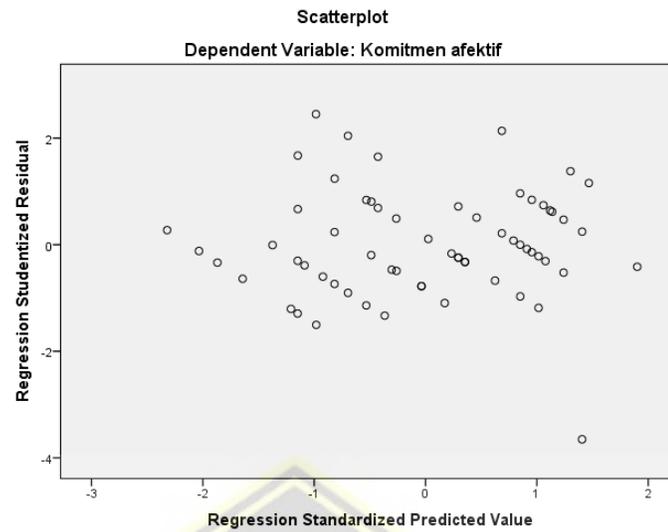
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ughu (Constant)	1.270	1.065		1.193	.238
Iklm Etis	.223	.098	.235	2.270	.027
Etika kerja islami	.222	.067	.375	3.325	.002
Kepuasan kerja	.304	.109	.308	2.788	.007

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen afektif





Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Iklm Etis	.584	1.713
	Etika kerja islami	.490	2.041
	Kepuasan kerja	.510	1.960

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.787	.692		1.137	.260
	Iklm Etis	-.041	.064	-.109	-.641	.524
	Etika kerja islami	-.007	.043	-.029	-.159	.874
	Kepuasan kerja	.052	.071	.133	.734	.466

a. Dependent Variable: Absres2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02649587
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.060
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

