

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI PEMEDIASI**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Studi Magister Manajemen**



**MOH SHOIM  
2017610863**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

**SURABAYA**

**2019**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Konsep atau gagasan nilai Islam (*Islamic value*) didalam kegiatan bisnis semakin mendapatkan tempat yang layak terlebih mengacu kepada beberapa penelitian akhir-akhir ini. nilai-nilai yang mempelajari impelementasi nilai-nilai Islam yang awalnya diimplementasi dalam kerangka bisnis dan riset-riset Perbankan Islam (Syariah), Lalu implementasi tersebut bergeser ke arah manajemen dan perilaku organisasi non perbankan.

Meningkatnya penelitian dengan topik etika dan nilai Islam, budaya Islam, dan hukum Islam pada kegiatan bisnis juga meningkat signifikan terutama dalam konteks organisasi bisnis melalui pendekatan empiris dalam kegiatan bisnis perusahaan (organisasi). Topik rujukan yang banyak mendapatkan perhatian adalah Etika kerja Islam (EKI) atau *Islamic work Ethics* (IWE).

Konsep etika kerja modern pertama kali digawangi oleh Weber (1905) dengan konsep PWE (Etika Kerja Protestan) nya melalui ideologi berhemat, individualisme, disiplin, dan kerja keras. Sudah banyak penelitian tentang etika kerja dilakukan di belahan dunia Barat dan difokuskan terutama pada PWE. Seiring berjalannya waktu, para peneliti mulai mengakui bahwa konsep PWE berbeda dari masyarakat non-protestan karena ada perbedaan pada sistem keyakinan dengan agama Non Protestan. Oleh karena itu, PWE bukan merupakan konstruksi universal yang bisa dipakai oleh semua agama (Mohammad, 2016).

Berdasarkan pemahaman tersebut, para ahli kemudian mulai mempelajari konsep etika kerja dalam masyarakat Non Protestan dan telah menemukan bahwa sumber utama etika kerja ini adalah agama (*Religion*). Mengikuti alur pemikiran yang sama, beberapa ahli memperkenalkan konsep Etika kerja Islam (EKI) seperti yang diterapkan oleh Ali (1988).

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja dengan berbagai pengaruhnya terhadap organisasi dan individu sebagian besar saat ini dilakukan pada negara barat dan telah memfokuskan pada gagasan etika kerja protestan, dan tidak banyak perhatian yang diberikan untuk menilai gagasan *Islamic Work Ethic* (IWE) dalam studi perilaku organisasi (Ali dan Al-Owaihian, 2008; Khan et al., 2013). Dengan demikian, etika kerja dari sudut pandang Islam sangat penting karena beberapa alasan.

Pertama, negara-negara Islam jumlahnya hampir sepertiga dari populasi dunia saat ini. Kedua, era globalisasi dan keberagaman tempat kerja menyebabkan organisasi bisnis dan anggotanya untuk dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai, keyakinan, dan agama masing-masing (Mohammad et al., 2016).

Salah satu faktor penting pada era industri 4.0 adalah perubahan yang mengarah digitalisasi dalam segala lini bisnis industri. Era ini juga bisa disebut sebagai era globalisasi. Era globalisasi adalah era yang penuh dengan tantangan, tantangan tersebut juga tantangan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi sebuah organisasi tantangan yang dihadapi adalah adanya persaingan yang sangat ketat antar organisasi entah dalam bisnis yang usahanya di bidang yang sama maupun bisnis bidang usahanya berbeda.

Organisasi di era globalisasi ini dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memadai.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi akan menunjang pencapaian tujuan organisasi, karena manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses perubahan yang wajar dialami oleh suatu negara yang tengah berkembang. Sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini antara lain dengan lahirnya tuntutan akan kinerja pegawai terutama pada organisasi publik baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun pada instansi pemerintah lainnya. Baik BUMN ataupun instansi pemerintah sudah seharusnya memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperhatikan serius oleh organisasi, karena seiring dengan perkembangan zaman, kinerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi, agar tujuan organisasi tercapai dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

Menurut Allen & Mayer (1990) didalam Farah (2014:5) Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang melekatkan karyawan pada suatu organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

PT. Pertamina Hulu Energi WMO merupakan anak usaha PT. Pertamina Hulu Energi yang merupakan salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia dibawah naungan PT. Pertamina (Persero), sudah sejatinya memiliki kapasitas pegawai dengan kinerja yang berkualitas, akan tetapi yang ada saat ini justru masih banyak permasalahan terkait optimalisasi kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian tentang kinerja dan komitmen organisasi yang kaitannya dengan etika kerja Islam (EKI) banyak yang menemukan bahwa etika kerja Islam (EKI) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi, juga beberapa penelitian menambahkan adanya motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai mediasinya.

Dari literatur tersebut maka penulis melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO. Dari hasil wawancara dengan bagian HRD dengan Ibu Suyuni menyebutkan optimalisasi kinerja diperlukan untuk efisiensi organisasi dan juga komitmen organisasi diperlukan agar karyawan merasa organisasi adalah bagian dari kehidupan karyawan

Bagaimana kaitan etika kerja Islam (EKI) dengan kinerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan alasan tersebut penulis memilih judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam (EKI) terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan kerja sebagai pemediasi”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja?
3. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik?
4. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik?
5. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
6. Apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah :

1. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik?
4. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik?

5. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
6. Menguji apakah etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
2. Bagi Peneliti, hasil penelitian merupakan kesempatan untuk mendalami teori mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai kinerja dan komitmen organisasi pada suatu organisasi.
3. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedua hal tersebut

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan terdiri dari :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, uji validitas, dan reliabilitas instrumen penelitian,

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan gambaran subyek penelitian serta hasil penelitian berupa analisis data meliputi statistik dan deskriptif.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini:

- 1. Alborz Gheitani, Saheb Imani, Nader Seyyedamiri, and Pantea Foroudi (2018)**

*“Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector”.*

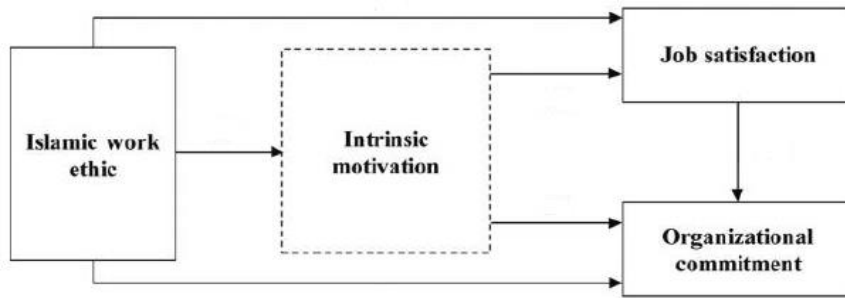
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari etika kerja Islam (EKI) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan bank Maskan di Khuzestan dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi.

Variabel yang diteliti adalah kaitan antara etika kerja islam (EKI) terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple random sampling*, data diolah menggunakan structural equation modeling (SEM).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Maskan sebanyak 500 karyawan, Sebanyak 500 Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan Bank Maskan di Khuzestan dan 220 yang mengembalikan kuesioner tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa EKI memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi.



Sumber : Alborz Gheitani, *et al.* (2018)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

**Persamaan:**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan etika kerja islam (EKI), kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel penelitian dan motivasi intrinsic sebagai pemediasi

**Perbedaan :**

Penelitian ini dilakukan di bisnis perbankan sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Industri hulu migas juga variabel penelitian penulis tambahkan kepuasan kerja sebagai pemediasi

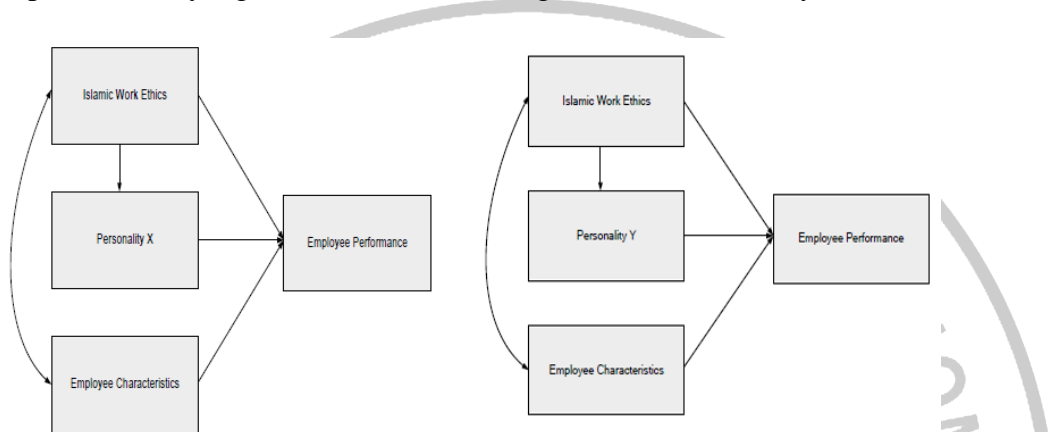
**2. Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi, dan Saima Muneer (2013)**

*“The Impact Of Islamic work ethic on employee performance: Testing two models of personality X and personality Y”*. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa hubungan etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja karyawan dan menguji dua model kepribadian kerja X dan kepribadian Y.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang dilakukan dengan kuesioner terhadap Mahasiswa Phd di Pakistan. Untuk teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *structural equation model* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif Islam dapat menambah pemahaman tentang kinerja karyawan, dengan dua model kepribadian X dan kepribadian Y yang berbeda, bersama dengan karakteristik karyawan



Sumber : Awais Imam, *et al.* (2013)

**Gambar 2.2**

### **Kerangka Konseptual**

#### **Persamaan:**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja islam (EKI) sebagai variabel penelitian

#### **Perbedaan :**

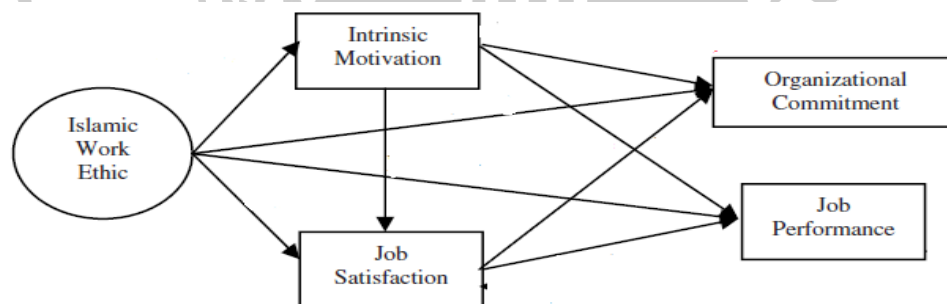
Penelitian dilakukan pada sektor pendidikan sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Industri hulu migas, variable bebas menggunakan personality X dan Y selain etika kerja Islam sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan Etika kerja Islam (EKI) saja.

### 3. Keumala Hayati. dan Indra Caniago (2012)

*“Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari etika kerja islam (EKI) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah di Bandar Lampung yang seluruhnya sebagai sampel sebanyak 149 sampel. Teknik analisa pada penelitian ini menggunakan SEM.

Hasilnya menunjukkan etika kerja Islam (EKI) secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara etika kerja Islam (EKI) dan komitmen organisasi dan kinerja



Sumber : Keumala hayati dan Indra caniago (2012)

**Gambar 2.3**

**Kerangka konseptual**

### **Persamaan :**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan meliputi etika kerja islam (EKI), komitmen organisasi dan kinerja juga sama-sama menggunakan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

### **Perbedaan :**

Penelitian dilakukan pada sektor perbankan syariah sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di industri hulu migas. Penelitian ini juga menjadi rujukan utama penulis dalam melakukan penelitian.

#### **4. Khurram Zafar Awan, Mussawar Abbas, Ibn-e-Waleed Qureshi and Khurram Shahzad (2014)**

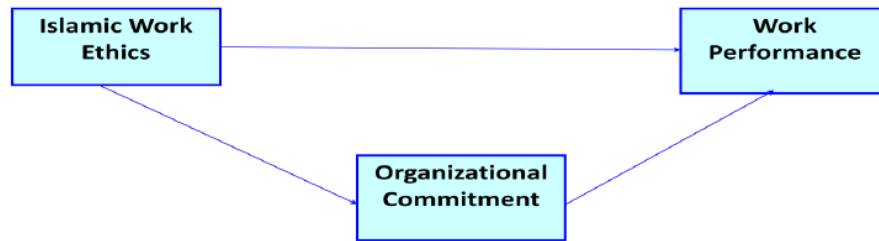
*“Exploring the Relationship between Islamic Work Ethics, Employee Work Performance and the Mediation Role of Organizational Commitment”*.

Penelitian ini dilakukan Untuk menguji kaitan antara etika kerja Islam (EKI), terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi juga peran mediasi dalam hubungan etika kerja islam (EKI), terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. yang dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 150 responden yang bekerja pada sektor publik di Pakistan namun yang mengembalikan kuesioner 107 responden.

Data diolah menggunakan *Regresi linier berganda* (MRA)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja islam (EKI) terhadap kinerja karyawan



Sumber : Khurram Zafar. *et al.* (2014)

**Gambar 2.4**  
**Kerangka konseptual**

**Persamaan:**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja islam (EKI), komitmen organisasi dan kinerja sebagai variabel penelitian

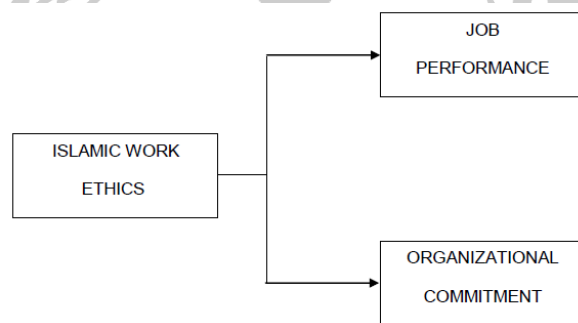
**Perbedaan :**

Pada penelitian sebelumnya menggunakan komitmen organisasi sebagai moderasi namun pada penelitian sekarang komitmen organisasi menjadi variabel tergantung

**5. Mohamed Farah Abdi, Siti Fatimah Dato' Wira Muhamad Nor dan Nor Zuhairatun Md. Radzi (2014)**

*“The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pandangan dari organisasi Islam tentang dampak etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja karyawan dan juga untuk mencari hubungan antara etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Sampel dari penelitian ini adalah 40 staff dan dosen pada Insaniah University college di Kedah, Malaysia

Permasalahan yang diambil dalam penelitian tersebut mengenai variabel etika kerja islam (EKI) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling method*. Data yang dianalisis merupakan data primer dan sekunder. Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisa regresi linier berganda (MRA) yang terdiri atas uji serempak (uji F) dan uji parsial (uji t). Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun etika kerja Islam (EKI) tidak signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.



Sumber : Mohamed Farah Abdi, *et al.* (2014)

**Gambar 2.5**

**Kerangka konseptual**

**Persamaan:**

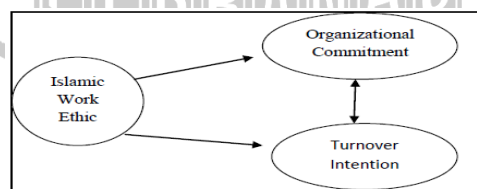
Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja islam (EKI), komitmen organisasi dan kinerja sebagai variabel penelitian

**Perbedaan :**

Penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pendidikan (universitas) sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada karyawan pada industri hulu migas. Pada penelitian sekarang penulis menambahkan variable pemediasi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sedangkan penelitian terdahulu tidak ada.

**6. Muhammad Yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, Muhammad Israr Yousufzai, dan Dr.Muhammad I. Ramay (2016)**

*“Measuring islamic work ethics and its consequence on organnizational commitment and turnover intention and empirical study at public sector of Pakistan”*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak etika kerja islam (EKI) terhadap komitmen organisasi dan turnover intention di sektor publik Pakistan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan 395 responden dari 36 lembaga sektor publik di Pakistan. Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja islam (EKI) memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil juga menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.



Sumber : Muhammad Yousuf Khan Marri, *et al.* (2016)

**Gambar 2.6**

**Kerangka konseptual**



### **Persamaan:**

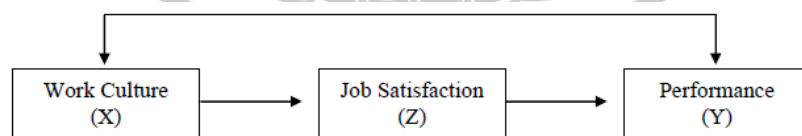
Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja islam (EKI) dan komitmen organisasi sebagai variabel penelitian

### **Perbedaan :**

Penelitian terdahulu selain menjadikan variabel komitmen organisasi dan turnover intention sedangkan penelitian sekarang menjadikan variabel komitmen organisasi dan kinerja sebagai variabel penelitian

### **7. Purnamie Titisarie (2012)**

*“Culture and Its Impact on The Working Performance of Governenet Staff Through Job Satisfaction”* Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya terhadap kinerja pada 22 pegawai dinas kemeterian pariwisata di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari budaya terhadap kinerja, terdapat pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja dan tidak ada hubungan langsung antara budaya dan kinerja melalui kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini memberikan rujukan tentang pengaruh budaya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang mana kinerja dan kepuasan kerja merupakan variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.



Sumber : Purnamie Titisarie (2012)

**Gambar 2.7**

**Kerangka konseptual**

**Persamaan :**

Variabel yang digunakan sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan

**Perbedaan :**

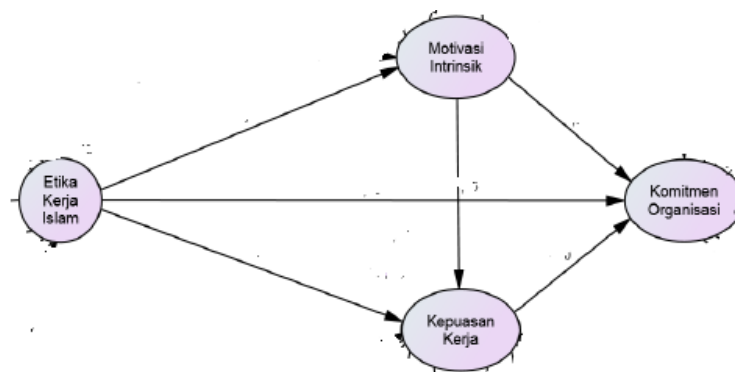
Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan kepuasan kerja sebagai pemediasi, namun penelitian sekarang menggunakan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

**8. Syamsul Hidayat, dan Heru Kurnianto Tjahjono (2015)**

*“Peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen Organisasional”* Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh etika kerja islam (EKI) terhadap Motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Polulasi yang juga seluruhnya menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 245 guru boarding school di Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, (2). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, (3). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional (4). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, (5). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Sehingga penelitian ini memberikan rujukan tentang pengaruh etika kerja islam (EKI) terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang mana merupakan variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.



Sumber : Syamsul Hidayat dan Heru Kurnianto Tjahjono (2015)

**Gambar 2.8**

**Kerangka konseptual (diolah)**

**Persamaan :**

Variabel yang digunakan meliputi etika kerja islam (EKI), kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen Organisasi.

**Perbedaan :**

Pada penelitian sebelumnya tidak obyeknya adalah sektor pendidikan dan pada penelitian sekarang dilakukan pada sektor hulu migas

**9. Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma (2016)**

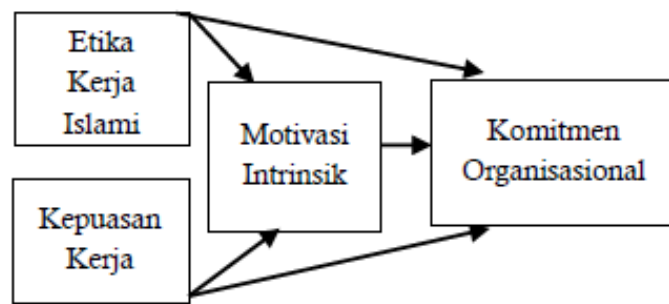
*“Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediiasi”.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi variabel

motivasi intrinsik pada etika kerja Islam (EKI) dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan sebesar 360 karyawan dengan teknik proporsional *Random Sampling*.

Data yang dianalisis merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner dan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut : menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islami pada komitmen organisasional. Hasil juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Motivasi intrinsik terbukti memediasi hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional



Sumber : Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma (2016)

**Gambar 2.9**  
**Kerangka konseptual**

**Persamaan:**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja Islam (EKI) dan komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

**Perbedaan :**

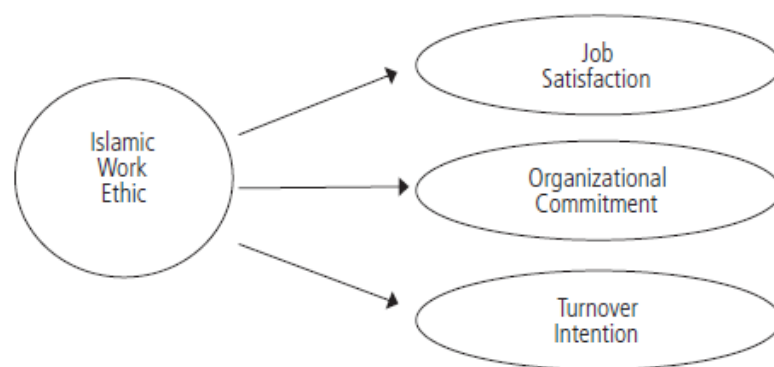
Penelitian terdahulu hanya menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas namun pada penelitian sekarang menambahkan kinerja sebagai variabel tergantung dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi

**10. Wahibur Rokhman (2010)**

*“The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes”*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam (EKI) terhadap hasil kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan cara *random sampling method*.

Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja Islam (EKI) memiliki efek positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan tidak ada bukti signifikan tentang pengaruh etika kerja Islam (EKI) terhadap *turnover intention*.



Sumber : Wahibur Rokhman (2010)

**Gambar 2.10**

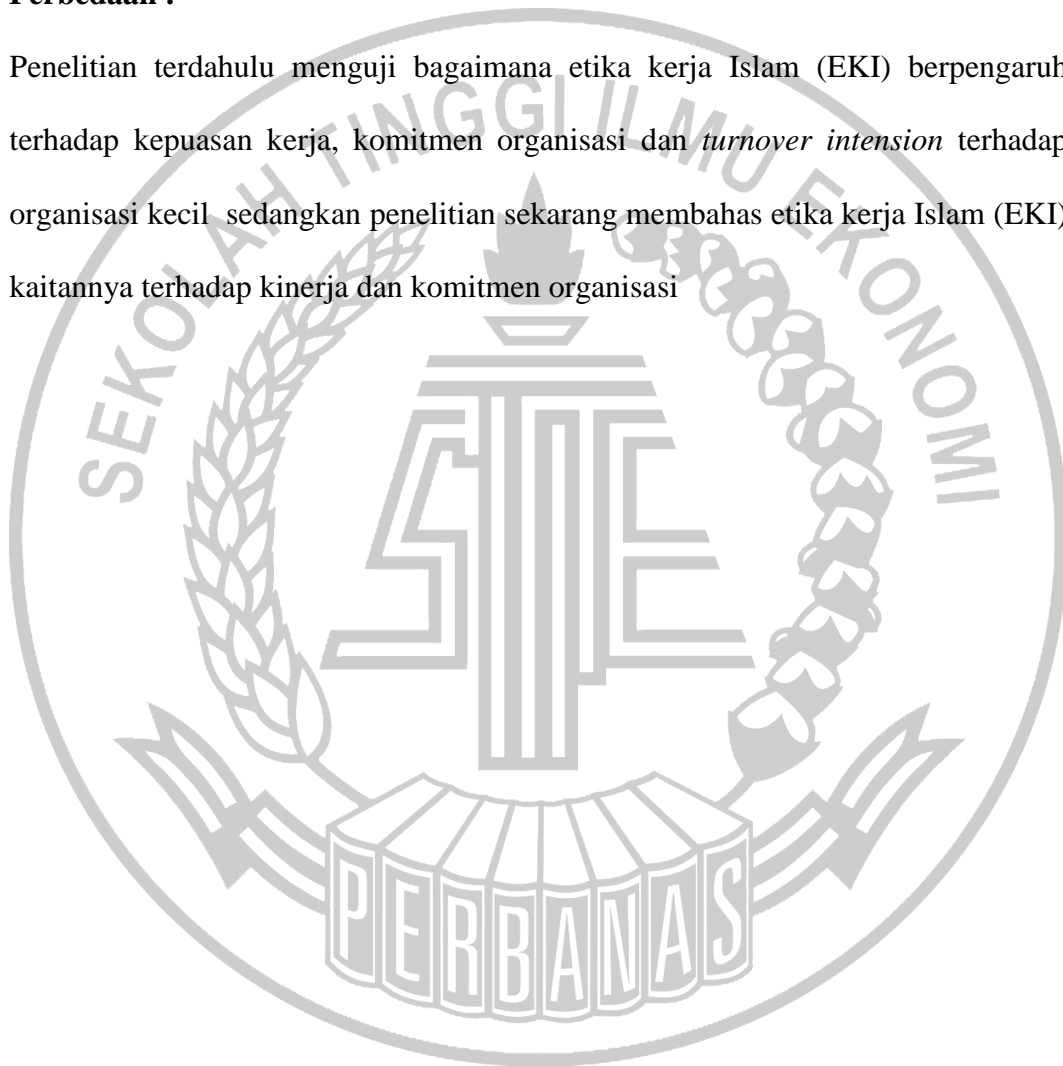
**Kerangka Konseptual**

**Persamaan:**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel etika kerja Islam (EKI), kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel penelitian

**Perbedaan :**

Penelitian terdahulu menguji bagaimana etika kerja Islam (EKI) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intension* terhadap organisasi kecil sedangkan penelitian sekarang membahas etika kerja Islam (EKI) kaitannya terhadap kinerja dan komitmen organisasi



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1	Alborz Gheitani, <i>et al.</i> (2018)	Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector (2018)	untuk mengetahui dampak Islamic Work ethics (IWE) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan Bank Maskan, Khurzestan	220 kuesioner yang disebar kepada karyawan Bank Maskan	<b>Dependen :</b> Etika kerja Islam <b>Independen</b> - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi Variabel Intervening - Motivasi Intrinsik	Regresi Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh antara Etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, 2. tetapi tidak signifikan antara variabel Etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2	Awais Imam, <i>et al.</i> (2013)	The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance : Testing Two Models of Personality X and Personality Y. (2013)	Untuk menganalisa hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan menguji dua model kepribadian kerja X dan kepribadian Y.	Kuesioner terhadap Mahasiswa Phd di Pakistan	<b>Dependen :</b> - Etika kerja Islam - Personality X & Y - Karakteristik Pekerja <b>Independen</b> - Kinerja Karyawan	SEM	1. Perspektif Islam dapat menambah pemahaman tentang kinerja karyawan, dengan dua model kepribadian X dan kepribadian Y yang berbeda, bersama dengan karakteristik karyawan
3	Keumala Hayati, Indra Caniago (2012)	"Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance	Menguji kaitan IWE dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi	149 Karyawan Bank Syariah di Bandar Lampung	<b>Dependen :</b> Islamic work ethics <b>Independen</b> - Komitmen Organisasi - Kinerja <b>Pemediasi</b> - Motivasi Intrinsik - Kepuasan kerja	SEM	Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etika kerja Islam komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Implikasi dan keterbatasan dibahas.

4	Khurram Zafar Awan, et al (2014)	Exploring the Relationship between Islamic Work Ethics, Employee Work Performance and the Mediation Role of Organizational Commitment"	Untuk menunjukkan efek Islamic work ethics (IWE) pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi juga sebagai peran mediasi dalam hubungan Islamic work ethics (IWE) kinerja karyawan	150 kuesioner dan 107 yang mengembalikan kuesioner tersebut pada sektor publik di Pakistan	<b>Dependen :</b> '- Etika kerja Islam <b>Independen</b> - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Terdapat hubungan signifikan antara '- Etika kerja Islam dan kinerja karyawan
5	Mohamed Farah Abdi, et al (2014)	The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment	Untuk mengeksplorasi pandangan dari organisasi Islam tentang dampak etika kerja Islam pada kinerja dan juga untuk mencari hubungan antara Islamic Work Ethic, kinerja dan komitmen organisasi.	kuesioner yang didistribusikan kepada 40 staf dan dosen di Insaniah University College, Kedah, Malaysia	<b>Dependen :</b> - Islamic Work Ethic <b>Independen</b> - Kinerja Karyawan - Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja secara signifikan terkait dengan '- Etika kerja Islam tetapi di sisi lain komitmen organisasi tidak secara signifikan terkait dengan islamic work ethic
6	Muhammad Yousuf Khan Marri, et al (2016)	"Measuring islamic work ethics and its consequence on organnizational commitment and turnover intention and empirical study at public sector of pakistan"	Untuk menganalisa hubungan IWE dengan komitmen organisasi dan turnover intention pada sektor public di Paskistan	395 responden dari 36 lembaga sektor publik Pakistan	<b>Dependen :</b> '-Etika Kerja Islam <b>Independen</b> - Komitmen Organisasi - Turnover Intention	Regresi Berganda	1. Etika kerja Islam memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. 2. hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasi dan turnover intention



7	Purnamie Titisari(2012)	CULTURE AND ITS IMPACT ON THE WORKING PERFORMANCE OF GOVERNMENT STAFF THROUGH JOB SATISFACTION	<p>1. untuk mengetahui pengaruh langsung dari budaya terhadap kinerja pekerjaan Pegawai Negeri Sipil</p> <p>2. untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil serta pengaruh tidak langsung budaya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil</p>	seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember yang terdiri dari 22 orang	terdapat pengaruh langsung dari budaya terhadap kinerja sebesar 72,5%, pada kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 35,6%, dan tidak ada hubungan langsung antara budaya dan kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 20,9%.	Regresi Linier Berganda	<p>1. terdapat pengaruh langsung dari budaya terhadap kinerja sebesar 72,5%,</p> <p>2. pada kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 35,6%, dan</p> <p>3. tidak ada hubungan langsung antara budaya dan kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 20,9%.</p>
8	Syamsul Hidayat, dan Heru Kurnianto Tjahjono (2015)	Peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen Organisasional	Menguji bahaimana EKI berpengaruh terhadap kepuasan kerja , Motivasi intrinsik dan komitmen organisasi	245 guru Boarding school di Banten	<p><b>Dependen</b> :- Etika Kerja Islam</p> <p><b>Independen</b>- Komitmen Organisasi</p> <p>Pemediasi - Motivasi intrinsik- Kepuasan kerja</p>	SEM	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik,</p> <p>2. ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja,</p> <p>3. ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional</p> <p>4. ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional,</p> <p>5. ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja;</p>

9	Tiara Rachmawati & Ketut Sudarma, (2016)	PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI", 2016	Untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi variabel motivasi intrinsik pada etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional	360 Karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etika Kerja Islam</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> <p><b>Independen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> </ul> <p><b>Pemediasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Intrinsik</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional.</li> <li>'- Islamic work ethic signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, dan</li> <li>- Kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional,</li> </ul>
10	Wahibur Rokhman (2010)	The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes, 2010	Untuk Menganalisa antara Islamic Work Ethic terhadap Hasil kerja (Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention)	49 Pekerja dari 10 institusi Micro Finance syariah di Demak Jawa Tengah, Indonesia	<p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Islamic Work Ethic</li> </ul> <p><b>Independen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Turnover Intention</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	,- Terdapat pengaruh positif antara Islamic Work Ethic terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi tidak ada bukti yang menyebutkan hubungan antara islamic work ethic terhadap turnover intention

11	Moh Shoim (2019)	" Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Kepuasan Kera, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO", 2018	Untuk menguji pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention	100 Karyawan yang bekerja di PT. Pertamina Hulu energi WMO	<b>Dependen :</b> - Etika Kerja Islam <b>Independen</b> - Komitmen Organisasi - Turnover Intention <b>Pemediasi :</b> - Kepuasan Kerja - Motivasi Intrinsik	SEM	Terdapat pengaruh positif antara Islamic Work Ethic terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi tidak ada bukti yang menyebutkan hubungan antara islamic work ethic terhadap turnover intention 1. Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO), 2. Etika kerja Islam (EKI) memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kinerja (KIN) 3. Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Intrinsik 4. Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Intrinsik 5. Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja 6. Etika kerja Islam (EKI) (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO) melalui Kepuasan Kerja
----	------------------	---	--	--	--	-----	---

Sumber : Alborz Gheitani,*et al.* (2018), Awais Imam, *et al.* (2013), Keumala Hayati, Indra Caniago (2012), Khurram Zafar Awan, *et al.* (2014), Mohamed Farah Abdi,*et al.* (2014), Muhammad Yousuf Khan Marri, *et al.* (2016), Purnamie Titisari(2012), Syamsul Hidayat, dan Heru Kurnianto Tjahjono (2015), Tiara Rachmawati & Ketut Sudarma (2016), Wahibur Rokhman (2010), Moh Shoim (2019).



## 2.2.Landasan Teori

### 2.2.1. Etika kerja Islam (EKI)

Etika dalam islam disebut sebagai Akhlaq (Budi Pekerti). Di dalam al-Qur'an etika dalam harfiahnya sebagai *alkhuluq*. Al-khuluq sendiri berasal dari kata dasar *khalaqa*, yang mempunyai makna *tabiat (perilaku)*. Keimanan didalam Islam disebut tauhid dan dasar dari ketauhidan ini selaras dengan contoh yang diberikan Rasulullah SAW berupa sunnah (Suri tauladan yang telah dikerjakan oleh Nabi Muhammad) yang diharapkan mampu menghasilkan manusia yang memiliki perilaku atau etika (akhlak) yang baik.

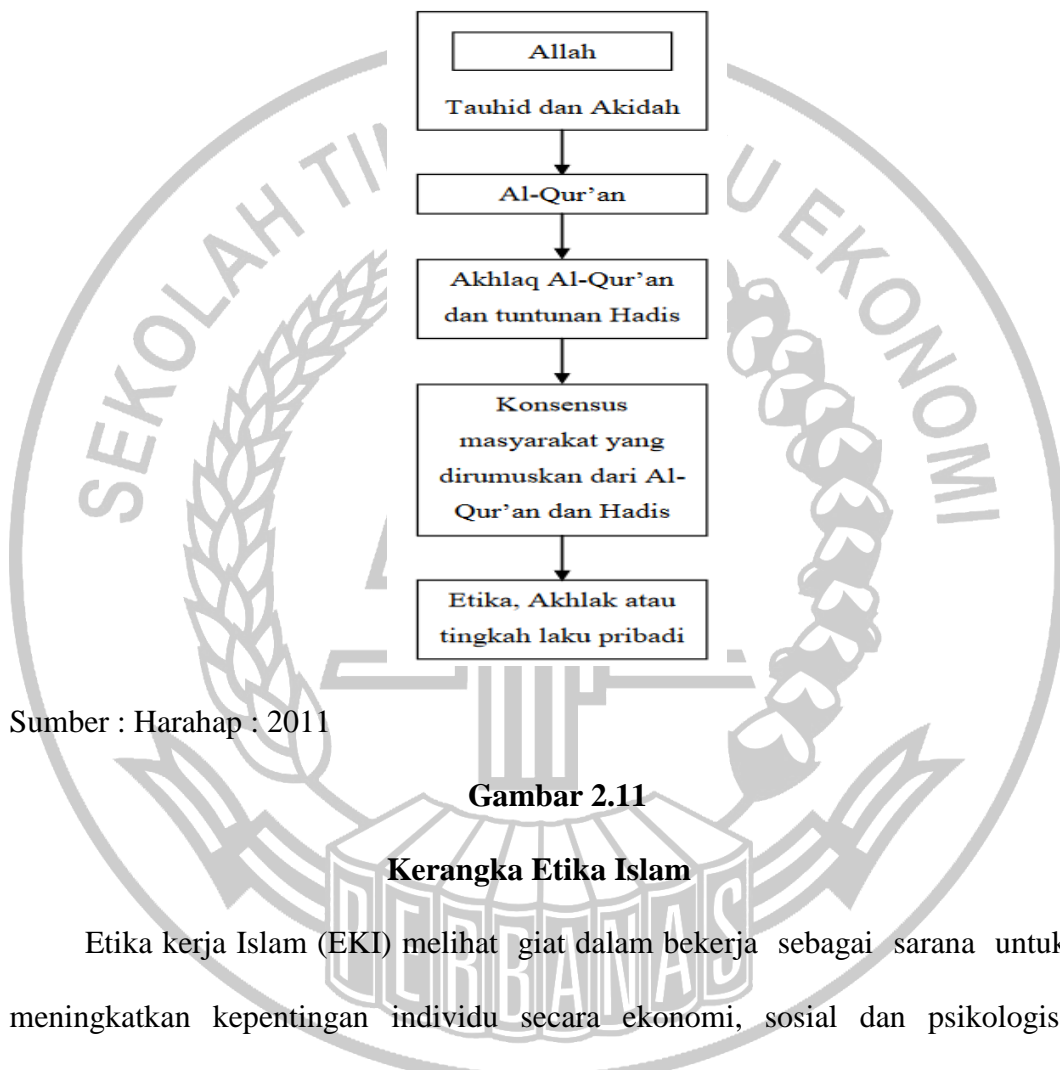
Beekun (1996) dalam Rokhman (2010) mendefinisikan etika adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan sesuatu yang benar dan sesuatu yang kurang baik (salah). Etika adalah bidang normatif (aturan) karena menentukan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan. Lingkup Etika adalah persoalan moral yang berhubungan dengan perilaku yang benar dan yang salah.

Menurut Ali dan Al-Owaihah (2008) etika kerja Islam (EKI) adalah tujuan atau arah (orientasi) yang mempengaruhi keterlibatan dan keikutsertaan pekerja di tempat dimana tersebut bekerja

Rizk dalam Marri (2012:135) menyebutkan bahwa etika kerja Islam (EKI) adalah orientasi ke arah kerja, dan mendekatinya keutamaan dalam kehidupan. Islam menempatkan etika dalam tingkatan tertinggi karena etika mengatur semua aspek kehidupan

Ahmad, *et al.* (2012:54) mengungkapkan etika kerja Islam (EKI) sebagai satu set (seperangkat) nilai yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang kerja keras didalam pekerjaan

Kerangka etika Islam menurut Harahap (2011) adalah sebagai berikut :



Sumber : Harahap : 2011

**Gambar 2.11**

### **Kerangka Etika Islam**

Etika kerja Islam (EKI) melihat giat dalam bekerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan individu secara ekonomi, sosial dan psikologis, mempertahankan derajat sosial, dan juga memajukan kesejahteraan masyarakat. Konsep awal dari giat dalam bekerja adalah berasal dari al-Qur'an dan Sunnah.

Etika kerja Islam (EKI) dibangun berlandaskan empat konsep pilihan, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan bertanggung jawab (Ali & Owaihan, 2008).

Secara keseluruhan konsep tersebut mengartikan bahwa membangun sebuah ekonomi atau bisnis dengan pembatasan yang minimal atau tanpa batasan.

Dari beberapa ketentuan atau definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja Islam (EKI) adalah suatu prinsip, sistem nilai, atau tujuan yang jadi panduan suatu organisasi dalam menentukan perilaku didalam pekerjaan juga didalam pengambilan keputusan bisnis yang benar atau yang salah berdasarkan al-Qur'an dan sunnah Rosulullah SAW.

#### **2.2.1.1. Dimensi Etika kerja Islam**

Dari berbagai penelitian tentang etika kerja Islam (EKI) yang telah dilakukan, mulai dari Ali (2001) dengan skala etika kerja Islam-nya, Ali & Al-Owaidan (2008) dengan definisi dasar etika kerja Islam yang terdiri dari 11 konsep yaitu, *pursuing legitimate business, wealth must be earned, quality of work, wages, reliance on self, monopoly, bribery, deeds and intention, transparency, greed, dan generosity*. Dari penelitian tersebut belum ada penelitian yang mendefinisikan dimensi etika kerja Islam (EKI) secara utuh, sehingga Chanzanagh & Akbarnejad (2011:918) mengungkapkan ada tujuh dimensi etika kerja Islam (EKI) yaitu, *Work intention, Trusteeship, Work type, Work for Islamic Ummah, Justice & Fairness, Cooperation & Colaboration dan Work as the only source of ownership*

1. *Work Intention* : adanya niat didalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang baik dan memiliki posisi utama dalam Islam yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri kepada Allah. Sehingga tujuan utamanya untuk mencapai ridha Allah

2. *Trusteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran agar semua umat Islam amanah dalam menjaga kepercayaan yang diembannya, amanah juga dianjurkan untuk seluruh aspek kehidupan
3. *Work type* adalah anjuran dimana umat Islam memilih tipe pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas orang tersebut dan tipe pekerjaan yang diambil seharusnya tidak bertentangan dengan norma-norma Islam
4. *Work results for Islamic Ummah*. Aktifitas ekonomi dan bisnis hendaknya memberikan kemaslahatan terhadap umat sehingga tidak menimbulkan kerugian terhadap umat beragama lain karena Islam adalah *Rahmatal lil alamin*.
5. *Justice and Fairness* : keadilan dalam ekonomi adalah tujuan utama didalam berniaga, Islam menganjurkan setiap perilaku bisnis mempunyai efek kesejahteraan terhadap umat, Islam juga melarang pengumpulan kekayaan dengan jalan yang tidak baik (*Unfair*) atau dengan cara-cara yang Haram, keadilan secara ekonomi akan membuat umat Islam menjadi kuat.
6. *Cooperation & Collaboration*. Kolaborasi didalam Islam sangat dianjurkan agar saling membantu dan bekerjasama hal tersebut akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.
7. *Work as the only source of ownership*. didalam Islam Bekerja menjadi salah satu cara dalam sistem pemerataan kekayaan, setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil bekerja. Setiap Muslim harus bekerja



untuk mendapatkan penghasilan. Didalam bekerjapun juga harus dengan cara-cara yang baik

### 2.2.2 Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2014) dalam Siti Noor Hidayati (2017:22). Motivasi merupakan penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku.

Motivasi intrinsik adalah sebuah dorongan yang membentuk perilaku yang menunjukkan prestasi atau kinerja. Deci, Koestner dan Ryan (1999) dalam Hidayati (2015:628), dalam penelitian Zapata Phelan, *et.al.*, (2009) dalam Hidayati (2015:628), menyebutkan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika melakukan tugas dan menjadikannya sebagai penghargaan pribadi, mengacu kepada rasa kesenangan dan kebahagiaan

Ryan dan Deci (2000) dalam Hayati (2012:273) menyatakan bahwa motivasi intrinsik mengacu pada melakukan sesuatu karena itu secara inheren menarik atau menyenangkan

Menurut Herzberg didalam Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain *Achievement* (Keberhasilan), *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan), *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggungjawab) dan *Advencement* (Pengembangan). Penelitian Hayati dan Caniago (2012), menemukan pengaruh antara motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang guru, akan memper-

lihatkan kesemangatan mereka dalam bekerja sehingga memupuk sikap komitmen yang tinggi

### 2.2.2.1 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Siti Noor Hidayati (2017:23) Indikator motivasi intrinsik mencakup :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Kesempatan untuk maju,
- 5) pekerjaan itu sendiri,
- 6) Serta pertumbuhan dan perkembangan

Teori motivasi Dua Faktor Herzberg menurut Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfier*). Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfier*).

Faktor-faktor penyebab kepuasan (faktor motivasional) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi intrinsik). Faktor motivasional ini mencakup prestasi, penghargaan tanggungjawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan dan perkembangan.

Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan yang disebut juga faktor higiene mencakup kebutuhan akan pemeliharaan merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut (kondisi ekstrinsik) Faktor higiene meliputi kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang mana dorongan tersebut berasal dari dalam diri individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg didalam Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

#### **1. Achievement (Keberhasilan)**

Kesuksesan seorang pekerja bisa dilihat dari prestasi yang diperoleh. Agar pekerja dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan juga pekerjaan bawahannya tersebut, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya agar dapat berusaha mencapai hasil yang maksimal. Jika bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tersebut.

#### **2. Recognition (pengakuan/penghargaan)**

Lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, seorang pemimpin harus memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dengan cara sebagai berikut :

- a) Diungkapkan langsung dihadapan karyawan, sebaiknya ketika ada karyawan lain

- b) Memberikan Surat penghargaan (sertifikat)
- c) Memberikan berupa uang tunai
- d) Memberikan medali
- e) Memberikan promosi atau kenaikan upah pekerja tersebut

### **3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)**

Pimpinan meyakinkan kepada bawahan, sehingga bawahan paham akan pentingnya pekerjaan yang dikerjakan dan berusaha membuat karyawan tidak bosan terhadap pekerjaannya. Karyawan diyakinkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan juga sudah tepat dan sesuai.

### **4. Responsibility (Tanggung jawab)**

Tanggung jawab menjadi faktor motivator terhadap bawahan, pimpinan harus mengurangi pengawasan yang sangat ketat dengan membiarkan bawahan bekerja tanpa pengawasan sehingga bawahan merasa berpartisipasi. Penerapan prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya bisa membuat perencanaan (*planning*) dan melaksanakan pekerjaannya.

### **5. Advancement (Pengembangan)**

Pengembangan karyawan juga merupakan faktor motivator terhadap bawahan. Pengembangan dapat dimulai dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Jika sudah dilakukan selanjutnya adalah memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk tahap pengembangan, dengan cara mengirimkan bawahan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tahap lanjut.

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan melihat pekerjaan mereka. (Handoko, 2008). Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins & Judge (2008:98) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Locke dalam Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang (emosi positif) yang berasal dari penilaian pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan.

Kreitner & Kinicki (2010) mendefinisikan terdapat lima model penyebab kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. *Need fulfillment*. Menunjukkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memperkenankan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies*. Menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil yang sesuai harapan.
3. *Value Attainment*. Menjelaskan bahwa kepuasan bisa didapatkan dari persepsi.
4. *Equity* menjelaskan bahwa kepuasan merupakan sebuah fungsi bagaimana seorang karyawan diperlakukan adil di tempat kerja..
5. *Dispositional/genetic components*. Pada model ini menjelaskan bahwa adanya kemungkinan kepuasan antar karyawan adalah berbeda, ada yang terlihat puas dan ada yang tidak puas. Dalam hal ini kepuasan kerja adalah sebagian fungsi dari sifat pribadi (factor genetik).

#### **2.2.3.1 Dimesi kepuasan kerja**

Menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Umpan balik (*feedback*) dari pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berkaitan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan cenderung merasa puas.

2. Gaji

Gaji adalah perwujudan bagaimana manajemen melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Gaji dalam bentuk materi tidak hanya membantu

karyawan memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Promosi

Promosi pekerja memiliki implikasi yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut karena promosi dianggap sebagai penghargaan.

4. Pengawasan

Dimensi gaya pengawasan yang memiliki pengaruh kepuasan kerja ada 2 yaitu :

Berpusat terhadap karyawan dimana dapat diukur menurut tingkat dimana penyelia memakai ketertarikan individu (personal) dan kepedulian terhadap karyawan

Dimensi kedua yaitu adalah partisipasi yaitu dimana manajer memungkinkan berpartisipasi terhadap pengambilan keputusan pekerjaan.

5. Kelompok Kerja

Rekan kerja atau tim yang mampu bekerja sama dengan baik juga bisa merupakan sumber kepuasan kerja. Tim yang "kuat" bisa menjadi sumber dukungan, kenyamanan bagi para anggota individu tersebut..

6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mempunyai pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Misalnya kondisi kerja yang bagus (bersih, lingkungan menarik), membuat individu akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi jika kondisinya adalah sebaliknya (buruk) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

## 2.2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan dapat menjadi *competitive advantage* yang penting. Karyawan loyal cenderung sedikit keinginan untuk melakukan *turnover intention* (keluar) ataupun tingkat absensi yang buruk

Komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pelanggan, hal tersebut dikarenakan karyawan yang telah bekerja memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, selain itu pelanggan lebih memilih atau menyukai berbisnis dengan karyawan yang sama (McShane & Von Glinow, 2010).

### 3 Dimensi Pengukuran Kinerja Karyawan

Tiga model komponen komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1993) dalam Robbins & Judge (2008:256), adalah :

#### 1. *Affective commitment*

Perasaan emosional yang dirasakan karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan bekerja dikarenakan keinginan mereka sendiri.

#### 2. *Continuance commitment*

Karyawan yang bertahan didalam organisasi karena motif ekonomi. Karyawan yang bertahan didalam organisasi ini dikarenakan mereka memang berkepentingan (butuh) akan organisasi tersebut.

#### 3. *Normative commitment*



Karyawan yang bekerja di organisasi ini dikarenakan alasan untuk alasan-alasan moral (etika). Keinginan karyawan bertahan disalam organisasi dikarenakan mereka merasa harus tetap berada di organisasi tersebut.

### **2.2.5 Kinerja**

Jex (2002) didalam Farah, (2012:4) menyebutkan bahwa Secara umum kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan.

Menurut Porter dan Lawler didalam Farah (2012:611), ada tiga cara untuk mengetahui tingkat kinerja yaitu :

1. Jumlah penjualan dan tingkat produksi yang meningkat
2. Rating atau kinerja dari manager karyawan tersebut (*Managers Rating*)
3. Penilaian diri (*Self appraisal*)

Kinerja menurut Hersey dan Blanchard dalam Farah (2012:611) adalah tingkat pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial.

#### **2.2.5.1 Dimensi Kinerja**

Menurut Koopmans (2013:64) Dimensi pengukuran kinerja merujuk kepada skala *Stanford Presenteeism (Stanford Presenteeism Scale)* yang berisi tentang Produktivitas Kerja dan Penurunan Aktivitas, dan kuesioner Kesehatan kinerja. Dalam psikologi kerja dan organisasi, banyak skala juga telah dikembangkan

untuk mengukur kinerja tugas, kinerja kontekstual, atau perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Koopmans (2013:64) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Kinerja tugas (*Task performance*) yang terdiri dari:

- a) Kualitas kerja
- b) Perencanaan dan pengorganisasian kerja
- c) Berorientasi pada hasil, memprioritaskan
- d) Bekerja secara efisien

2. Kinerja kontekstual (*Contextual performance*) terdiri dari:

**1) Individual**

- a) Berinisiatif.
- b) Menerima kritik
- c) Mampu bekerja secara tim.
- d) Ide dan gagasan cemerlang

**2) Organisasi**

- a) Bertanggung jawab
- b) Berorientasi pada pelanggan
- c) Kreatif
- d) Mengambil pekerjaan yang berisiko

3. Kinerja adaptif (*Adaptive performance*) terdiri dari :

- a) Tahan banting terhadap situasi kerja apapun
- b) Kreatif
- c) Masalah yang pelik

- d) Memperbaru pengetahuan
- e) Memperbarui keterampilan
- f) Menghadapi situasi kerja yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi
- g) Menyesuaikan tujuan kerja bila perlu

4. Perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*) terdiri dari :

- a) Menampilkan perilaku negatif
- b) Melakukan hal-hal yang membahayakan organisasi (mis : tidak mengikuti aturan, membahas informasi rahasia).
- c) Melakukan hal-hal yang membahayakan rekan kerja atau atasan

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja**

Menurut penelitian Mohammad Farah *et al.* (2014) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun etika kerja Islam (EKI) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini penulis gunakan sebagai referensi dalam penelitian ini, bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain itu menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) juga terdapat hubungan antara etika kerja Islam (EKI) dan kinerja karyawan meskipun efeknya lebih besar antara motivasi intrinsik terhadap kinerja daripada etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja

Menurut Khuram Zafar Aswan (2014) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menekankan komitmen organisasi karyawan

Dari beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi**

Menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, etika kerja Islam (EKI) secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

Bertolak belakang dengan penelitian Keumala Hayati, Mohamed Farah Abdi (2014) mengungkapkan bahwa kinerja secara signifikan terkait dengan etika kerja Islam tetapi di sisi lain komitmen organisasi tidak signifikan terkait dengan etika kerja Islam.

Khurram Zafar Aswan menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan antara etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **2.3.3 Etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik**

Menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik, etika kerja Islam (EKI) secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

Simin zeqeibi ghannad (2016) menyebutkan bahwa Motivasi Intrinsik memediasi hubungan tidak langsung antara etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi dan kinerja

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik.

#### **2.3.4 Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik**

Menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik sebagai pemediasi

Tiara Rachmawati & Ketut Sudarma (2016) juga menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islami pada komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik

#### **2.3.5 Etika kerja Islam (EKI) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi, Hayati juga menyebutkan bahwa etika kerja Islam (EKI) secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi didalam penelitiannya

Purnamie Titisari (2012) menyebutkan adanya hubungan antara budaya kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

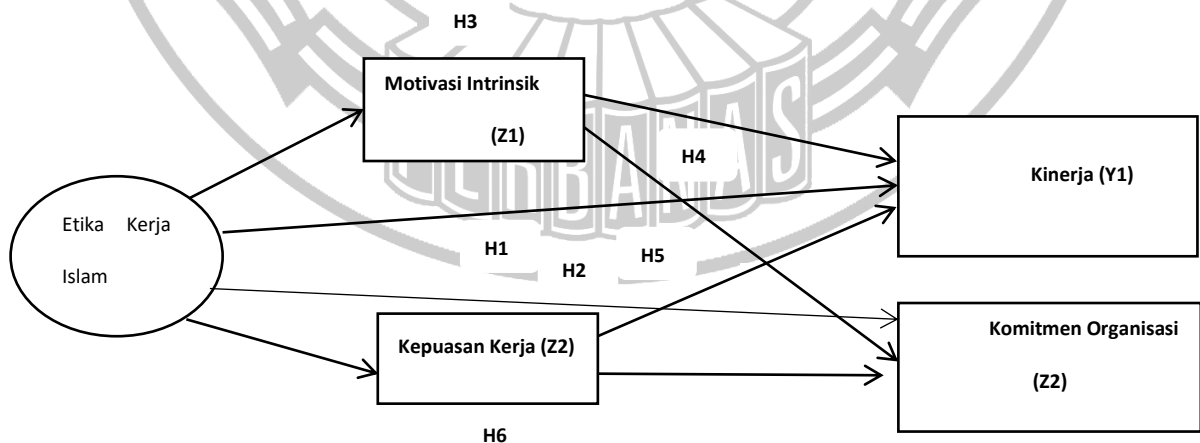
Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

### 2.3.6 Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Menurut Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi, Hayati juga menyebutkan bahwa etika kerja Islam (EKI) secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi didalam penelitiannya

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

### 2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.12

## **Kerangka Pemikiran**

### **2.5. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta didukung oleh landasan teori yang sudah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H2 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H3 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik
- H4 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik
- H5 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
- H6 : Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Jenis rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek, berdasarkan jenis analisisnya maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut V.Wiratna (2015:12) dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif

Berdasarkan metode penelitian, penelitian ini termasuk penelitian survei, dimana penelitian yang akan dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu (V.Wiratna, 2015:13). Penggalan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan yang berada pada lingkungan PT. Pertamina Hulu Energi WMO. Berdasarkan tingkat eksplanasi maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut V.Wiratna (2015:16), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan menurut sifat hubungannya, penelitian ini berjenis sebab akibat

Berdasarkan sumber datanya, penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari peneliti dari tangan pertama atau



langsung dari sumbernya. data diperoleh langsung dari angket yang disebar kepada karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO

### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini memberikan batasan yang terdiri dari ruang lingkup diantaranya adalah variabel penelitian yang terdiri dari etika kerja Islam (EKI), Kepuasan kerja, motivasi intrinsic, kinerja dan komitmen organisasi. Populasi dari penelitian ini juga hanya terhadap karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (eksogen) dan variabel tergantung (endogen), yaitu :

1. Variabel bebas yaitu Etika kerja Islam (EKI)
2. Variabel mediasi yaitu Motivasi Intrinsik (Z1) dan Kepuasan Kerja (Z2)
3. Variabel tergantung yaitu Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja (Y2)

### **3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Dalam definisi operasional akan dijelaskan tentang definisi dari variabel yang digunakan serta bagaimana variabel diukur sebagai dasar dari teknik pengukuran dalam penelitian.

#### **3.4.1. Etika Kerja Islam (EKI)**

Etika kerja Islam (EKI) adalah pendapat responden tentang niat dan nilai-nilai bahwa bekerja mencari rezeki yang berkah dan bermanfaat bagi sesama disela-sela kewajiban beribadah.

Variabel etika kerja Islam (EKI) diukur menggunakan instrumen Ali (1992) dalam Rokhman (2010) yang terdiri dari 17 pernyataan antara lain :

1. Kemalasan adalah sifat yang buruk.
2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu keutamaan.
3. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
4. Berprilaku baik ditempat kerja sebuah keharusan
5. Bekerja produktif baik untuk kehidupan bermasyarakat.
6. Setiap individu harus melakukan yang terbaik dari dirinya.
7. Bekerja sebagai sarana untuk mengembangkan diri.
8. Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja
9. Bermalas-malasan tidak baik untuk kehidupan bermasyarakat
10. Dalam organisasi, hubungan baik harus ditekankan
11. Bekerja untuk menentukan jalan hidup sendiri
12. Kreatifitas merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.
13. Dengan bekerja akan lebih cepat mencapai kemajuan dalam hidup.
14. Bekerja menjadikan individu lebih mandiri.
15. Individu yang sukses adalah yang dapat memenuhi target
16. Seseorang harus terus bekerja keras sebagai tanggung jawab
17. Pekerjaan dinilai dari niat awalnya

#### **3.4.2. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan pendapat responden mengenai sebuah dorongan yang membentuk perilaku yang menunjukkan prestasi atau kinerja responden.

Variabel Motivasi intrinsik diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Warr, *et al.* (1979) dalam Hidayat dan Tjahjono (2015) yang terdiri dari 6 (Enam) pernyataan diantaranya :

1. Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik
2. Saya merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan ini dengan buruk
3. Saya bangga dapat bekerja sebaik yang saya bisa
4. Saya merasa sedih ketika bekerja tidak sesuai target
5. Saya ingin melihat organisasi maju karena dedikasi saya
6. Saya mencoba untuk memikirkan cara-cara yang efektif dan menyenangkan dalam bekerja

### **3.4.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor tertentu yang ada pada lingkungan kerjanya didalam organisasi.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen Dubinsky and Harley (1986) dalam Rokhman (2010) yang terdiri dari 3 (tiga) pernyataan antara lain :

1. Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya
2. Saya puas dengan pencapaian berharga yang saya dapatkan dari pekerjaan ini
3. Saya puas dengan jenis pekerjaan saat ini

#### 3.4.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pendapat responden tentang sikap loyal pekerja terhadap organisasi dengan menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta bekerja keras demi keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Variabel komitmen organisasi ini diukur menggunakan instrumen dari *organizational commitment questioners* (OCQ) yang berisi 3 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Bozeman dan Perrew (2001) dalam Rokhman (2010), instrumen ini juga dikembangkan oleh Luna Arocas dan Camp (2008) :

1. Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu ini organisasi untuk menjadi sukses
2. Saya membicarakan organisasi ini dengan teman-teman saya organisasi yang bagus untuk bekerja
3. Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja di organisasi ini

#### 3.4.5. Kinerja

*Kinerja* merupakan pendapat responden tentang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja.

Variabel kinerja diukur menggunakan instrumen teori *psychometric* yang dikembangkan oleh Rabindra Kumar Pradhan dan Lalatendu Kesari Jena (2017) dengan pertanyaan yang mewakili setiap kinerja diantaranya :

##### a) **Task Performance :**

1. Saya menggunakan standar kerja yang tinggi.

2. Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan.
3. Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya.
4. Saya bisa menangani banyak tugas
5. Saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu.
6. Rekan-rekan saya percaya saya adalah orang yang berkinerja tinggi.

**b) Adaptive Performance**

1. Saya bekerja dengan baik dan efektif untuk menciptakan tim yang handal.
2. Saya bisa menghadapi perubahan kerja
3. Saya bisa menangani perubahan untuk tim
4. Saling percaya adalah solusi
5. Saya sering tidak sabar ketika menghadapi kritik
6. Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas didalam pekerjaan
7. Saya terbiasa menghadapi perubahan organisasi dari waktu ke waktu.

**c) Contextual Performance**

1. Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika dibutuhkan.
2. Saya senang diberikan tanggung jawab lebih.
3. Saya menyampaikan simpati dan empati ketika mereka dalam kesulitan.
4. Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat kerja.
5. Saya biasa memuji rekan kerja saya atas pekerjaan baik mereka.
6. Saya mendapatkan banyak kepuasan dengan menjalin hubungan baik.
7. Saya berbagi pengetahuan dan ide didalam tim
8. Saya berkoordinasi baik didalam tim.

9. Saya menjadi mentor untuk karyawan baru.
10. Saya berkomunikasi secara efektif dalam pengambilan keputusan.

Sugiyono (2014: 168) mengemukakan pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dalam penelitian fenomena telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2014:169), mengemukakan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor seperti contoh dibawah :

**Tabel 3.1**  
**Jawaban responden**

NO	JAWABAN RESPONDEN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan berjenjang 1-5, sedangkan untuk deskripsi tanggapan responden dilakukan dengan menghitung rata-rata atau *mean* dari tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dan secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan rata-rata tanggapan responden digunakan interval kelas dengan skala pengukuran 1 sampai dengan 5

### **3.9 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.7.2 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:148).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO dengan jumlah 129 karyawan

#### **3.7.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel karena seluruh populasi adalah responden didalam penelitian ini. Lembar kuesioner akan dibagikan secara langsung kepada responden maupun melalui email. Didalam kuesioner juga terdapat arahan kepada responden bagaimana mengisi kuesioner tersebut.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Dalam proses pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan pada responden yang terdiri dari pernyataan (pendapat) terkait variabel yang diteliti. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala *Likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

**TABEL 3.2.**  
**KISI-KISI PENELITIAN**

<b>VARIABEL PENELITIAN</b>	<b>KODE</b>	<b>NO</b>	<b>INDIKATOR (BAHASA)</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUMBER</b>
Etika Kerja Islam (EKI)	EKI01	1	Dedikasi dalam bekerja	1,2,6,8	Istrumen by Ali (1988) dalam Rokhman (2010)
	EKI02	2	Pekerjaan yang bermanfaat	3	
	EKI03	3	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja	4	
	EKI04	4	Bekerja produktif	05-Jan	

Etika Kerja Islam (EKI)	EKI05	5	Melakukan yang terbaik dari kemampuannya.	12	Instrument by Ali (1988) dalam Rokhman (2010)
	EKI06	6	Pekerjaan mendorong pengembangan diri dan hubungan social	7,9	
	EKI07	7	Hubungan sesama manusia	10	
	EKI08	8	Bekerja akan lebih cepat mencapai kemajuan dalam hidup.	11,13,14	
	EKI09	9	Bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.	16	
	EKI10	10	Nilai kerja ditentukan dari niat yang menyertainya daripada hasil pekerjaannya.	17	
<i>Kepuasan kerja</i>	KP01	1	Merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki	1	Instrument by Dubinsky and Harley (1986) dalam Rokhman (2010)
	KP02	2	Merasa puas dengan pencapaian yang telah dicapai	2	
	KP03	3	Merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dimiliki	3	
<i>Motivasi Intrinsik</i>	MI01	1	Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik	1	Instrument by Warr, et al (1979) dalam Hidayat (2015)
	MI02	2	Saya merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan ini dengan buruk	2	
	MI03	3	Saya bangga dapat bekerja sebaik yang saya bisa	3	
	MI04	4	Saya merasa sedih ketika bekerja tidak sesuai target	4	
	MI05	5	Saya ingin melihat organisasi maju karena dedikasi saya	5	
	MI06	6	Saya mencoba untuk memikirkan cara-cara yang efektif dan menyenangkan dalam bekerja	6	
<i>Komitmen organisasi</i>	KO01	1	bersedia bekerja lebih dari tugas yang seharusnya	1	Instrument by Bozeman dan Perrewe (2001) dalam Rokhman (2010)
	KO02	2	membicarakan organisasi tempat bekerja kepada teman-teman karena bangga	2	
	KO03	3	Menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan	3	
<b><i>Kinerja</i></b>					
<i>Task Performance</i>	TP01	1	Menggunakan standar kerja yang tinggi	1	Instrument by Rabindra Kumar Pradhan dan Lalatendu Kesari Jena (2017)
	TP02	2	Mampu bekerja tanpa pengawasan	2	
	TP03	3	Bersehat dalam pekerjaan	3	
	TP04	4	Bersedia melakukan banyak tugas dalam bekerja	4	



	TP05	5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	
	TP06	6	Berkinerja tinggi	6	
<i>Adaptive Performance</i>	AP01	1	Bekerja dengan baik untuk keerdasan kolektif	1	Instrumen by Rabindra Kumar Pradhan dan Lalatendu Kesari Jena (2017)
	IP02	2	Bisa mengelola perubahan	2	
	IP03	3	Menangani tim kerja yang efektif untuk perubahan	3	
	IP04	4	Saling memahami adalah solusi didalam tim	4	
	IP05	5	Sering kehilangan kesabaran dalam menghadapi kritik	5	
	IP06	6	Nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	6	
	IP07	7	bisa menangani perubahan organisasi dari waktu ke waktu	7	
<i>Contextual Performance</i>	CP02	1	Bersedia membantu rekan kerja kapan saja	1	
	CP02	2	Bersedia menangani tanggung jawab lebih	2	
	CP03	3	berempati kepada rekan kerja ketika dalam kesulitan	3	
	CP04	4	Aktif dalam diskusi dan rapat	4	
	CP05	5	mengapresiasi atas pencapaian rekan kerja	5	
	CP06	6	Merasa senang berkumpul dengan banyak orang di organisasi	6	
	CP07	7	Berbagi ide dan pengetahuan dalam tim	7	
	CP08	8	Berkoordinasi dengan baik	8	
	CP09	9	Menjadi tutor untuk karyawan baru	9	
	CP10	10	Berkomunikasi aktif dalam pengambilan keputusan	10	

### **3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu merepresentasikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Uji validitas juga digunakan untuk mengukur seberapa tepat tidaknya suatu tes yang telah dilakukan dengan memakai kuesioner dari hasil responden, karena hasil tes yang rendah akan menentukan kualitas hasil dari penelitian

Pengukuran validitas pada penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi Bivariate antara masing-masing skor item pertanyaan dengan total skor variable. Item pernyataan dinilai signifikan jika nilainya  $\geq 0.05$  (Imam Ghazali, 2013:54)

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Imam Ghazali (2013:47) uji realibitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* (Handal) jika jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Juga menurut Imam Ghazali (2013:48) Untuk melihat reliabel suatu instrumen bisa dilihat dari nilai koefisien reliabilitas (*coefficient Reliability*) yang mempunyai batasan antara 0-1, apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1 maka instrument tersebut semakin *reliable* begitupun sebaliknya jika mendekati angka 0 maka dinilai *Unreliable* (kurang handal). Untuk nilai koefisien reliabilitas ditunjukkan dengan nilai cronbach alpha  $>0.60$

### **3.8 Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu berupa data yang diperoleh secara langsung melalui survey responden

Anwar Sanusi (2012:103) mengemukakan bahwa data primer adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti. Data yang digali dari responden meliputi

Islamic work ethics, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disusun. Pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner berbentuk pertanyaan favorable dengan alternative jawaban dengan skala likert mulai skor 5 (sangat setuju) sampai skor 1 (sangat tidak setuju) dengan maksud agar data yang diperoleh lebih akurat dan menunjukkan kondisi nyata tentang persepsi karyawan.

### **3.9 Teknik Analisa Data**

Prosedur analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Memeriksa kelengkapan pengisian data
- b. Menyelesaikan kelayakan
- c. Melakukan tabulasi data
- d. Melakukan analisa data

#### **3.9.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian di lapangan, terutama yang berkaitan langsung dengan responden dan variabel penelitian baik yang dilengkapi dengan tabel maupun diagram. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi dan kinerja dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Statistika deskriptif menggambarkan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), mode, dan standar deviasi yang dilakukan dengan bantuan WARPLS 6.0. Dalam melakukan analisis deskriptif perlu ditentukan terlebih dahulu nilai rata-rata dari setiap pertanyaan atau indikator variabel untuk mengetahui keadaan dari kondisi yang ada. Nilai rata-rata tersebut dinilai berdasarkan interval kelas yang dicari melalui rumus sebagai berikut.

$$IK = \frac{STt - STr}{JK}$$

Keterangan :

IK = Interval Kelas

STt = Skor tertinggi yaitu 5

STr = Skor terendah yaitu 1

JK = Jumlah kelas

Sehingga berdasarkan rumus diperoleh interval kelas 0.8 kemudian disusun kriteria penilaian rata-rata jawaban responden pada Tabel 3.3 dibawah :

**Tabel 3.3**  
**Interval penilaian**

Interval	Penilaian	Nilai
$4,21 \leq 5,00$	Sangat setuju	5
$3,41 \leq 4,20$	Setuju	4
$2,61 \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$1,81 \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Ilda Suryati (2016:17)

### 3.9.2. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu olah statistik WARP PLS 6.0, berikut adalah uraian dari analisis *Partial Least Square* (PLS).

## 1. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Imam Ghozali & Hengky Latan (2014:3) *Partial Least Square* (PLS) merupakan *component based predictive* model dengan pendekatan *variance based*. Metode ini digunakan untuk menguji secara simultan hubungan antar variable laten dalam hubungan linier maupun non Linier dengan banyak indikator baik berbentuk mode A (refleksi), mode B (Formatif), dan atau mode M (MIMIC).

Juga menurut Imam Ghozali & Hengky Latan (2014:6) penggunaan PLS tidak mensyaratkan kriteria ideal, yaitu tidak mensyaratkan data harus terdistribusi normal, penggunaan PLS dapat digunakan oleh segala skala pengukuran (Interval, nominal, ordinal, dan rasio) dan dapat digunakan pada sampel kecil sehingga PLS disebut sebagai *soft modeling*. Penggunaan PLS juga dapat menghindarkan dua permasalahan serius yaitu *improper solution* (keadaan dimana program tidak dapat mengestimasi model yang disebabkan karena tidak ada solusi yang unik) dan *factor indeterminacy* (keadaan dimana nilai varian mempunyai nilai negatif)

Karena PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter maka teknik parametric untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block indicator*. Evaluasi tersebut dilakukan untuk menguji validitas indikatornya

*Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score*. Indikator dikatakan baik jika berkorelasi sama dengan atau lebih

dari 0.7 (Imam Ghozali, 2014:39). *discriminant validity* dari indikatornya dinilai dari *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya artinya konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Imam Ghozali, 2014:40).

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, (Imam Ghozali, 2014:40).

Selain itu juga nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang direkomendasikan adalah harus lebih besar dari 0.50 yang mempunyai arti bahwa 50% atau lebih dari *variance* indikator dapat dijelaskan. Jika nilainya kurang dari 0.5 maka bisa drop indikator agar nilai AVE menjadi ideal diatas 0.50 (Imam Ghozali dan Hengky Latan, 2014:95)

Sebelum melakukan penilaian hasil model struktural, terlebih dahulu dilakukan pengujian kolinearitas atas model struktural. Hal tersebut dikarenakan estimasi koefisien jalur pada konstruk laten dependen yang diprediksi oleh konstruk prediktor dalam model struktural bisa saja terjadi bias. Untuk menilai terjadinya bias (kolinearitas) dapat dilihat pada nilai VIF (*variance inflation factor*), apabila nilai VIF >5.00 maka ada indikasi terjadinya bias (kolinearitas)

Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat presentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai  $R^2$  (R Square) untuk konstruk dependen serta melihat besarnya koefisien jalur strukturnya. Perubahan nilai  $R^2$  digunakan untuk menilai pengaruh konstruk laten independen tertentu terhadap konstruk laten dependen



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang menggunakan variabel atau konsep penelitian yang tidak bisa diukur secara langsung, maka harus diuji apakah instrumen penelitian yang digunakan dalam riset ini benar-benar mampu mengukur instrumen penelitian yang digunakan (Syofian Siregar, 2013: 46).

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Syofian Siregar, 2013:55). Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, pengukuran reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk dengan nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 bagi penelitian yang bersifat *Confirmatory* dan nilai 0,6-0,7 bagi penelitian yang *exploratory*. Dalam penelitian ini menggunakan dasar dalam penentuan reliabilitas suatu konstruk dapat diterima diatas 0,6.



Berikut adalah ketentuan Validitas dan Reliabilitas menurut Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono (2013) yang tergambar didalam table 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Ringkasan Rule of Thumbs Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Kriteria	Parameter	Rule Of Thumb
Indicator Reliability	Loading Factor	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &gt; 0,70 Untuk confirmatory Research</li> <li>● 0,60 - 0,70 masih dapat diterima Untuk Exploratory Research</li> </ul>
Internal Consistency Reliability	Composite Reliability	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &gt; 0,70 Untuk confirmatory Research</li> <li>● 0,60 - 0,70 masih dapat diterima Untuk Exploratory Research</li> </ul>
Convergent Validity	Average Variance Extracted (AVE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &gt; 0,50 Untuk confirmatory Research dan Exploratory Research</li> </ul>
Discriminant Validity	Akar Kuadrat AVE dan Korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten

Sumber: Imam Ghazali dan Hengky Latan (2014:95)

Nilai composite Reliability nilainya harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 - 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Selain itu juga nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang direkomendasikan adalah harus lebih besar dari 0.50 yang mempunyai arti bahwa 50% atau lebih dari *variance* indikator dapat dijelaskan. Jika nilainya kurang dari 0.5 maka bisa drop indikator (Imam Ghazali dan Hengky Latan, 2014:95)

Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas sampel kecil uji :

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel kecil uji**  
**Pertama (Variabel Reflektif)**

Indikator	Validitas Konvergen	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Kesimpulan	
					Reliabel	Valid
EKI1	0.757	0.924	0.910	0.428	Reliabel	Valid
EKI2	0.448					Valid
EKI3	0.699					Valid
EKI4	0.648					Valid
EKI5	0.803					Valid
EKI6	0.749					Valid
EKI7	0.774					Valid
EKI8	0.679					Valid
EKI9	0.674					Valid
EKI10	0.647					Valid
EKI11	0.729					Valid
EKI12	0.542					Valid
EKI13	0.605					Valid
EKI14	0.657					Valid
EKI15	0.633					Valid
EKI16	0.577					Valid
EKI17	0.462					Valid
MI1	0.715	0.853	0.793	0.493	Reliabel	Valid
MI2	0.649					Valid
MI3	0.679					Valid
MI4	0.635					Valid
MI5	0.668					Valid
MI6	0.704					Valid

KO1	0.590	0.805	0.634	0.583	Reliabel	Valid
KO2	0.744					Valid
KO3	0.760					Valid
TP1	0.596	0.949	0.941	0.458	Reliabel	Valid
TP2	0.635					Valid
TP3	0.532					Valid
TP4	0.556					Valid
TP5	0.654					Valid
TP6	0.729					Valid
AP1	0.634					Valid
AP2	0.635					Valid
AP3	0.704					Valid
AP4	0.630					Valid
AP5	0.469	Valid				
AP6	0.233	0.949	0.941	0.458	Reliabel	Valid
AP7	0.582					Valid
CP1	0.636					Valid
CP2	0.571					Valid
CP3	0.714					Valid
CP4	0.741					Valid
CP5	0.781					Valid
CP6	0.733					Valid
CP7	0.683					Valid
CP8	0.71					Valid
CP9	0.674	Valid				
CP10	0.699	Valid				

CP11	0.692					Valid
------	-------	--	--	--	--	-------

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan tingkat *loading factor variabel* reflektif semua item pertanyaan valid karena nilainya di atas 0,4 dan item pertanyaan reliabel karena nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.6, untuk nilai AVE ada 1 indikator yang nilainya dibawah 0.4 yaitu AP6 dengan pernyataan “*Saya nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan*” jadi penulis menghilangkan indikator tersebut pada uji sampel kecil reflektif kedua

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel kecil uji Pertama (Variabel Formative)**

Indikator	Loading Factor	P Value	VIF	WLS	KESIMPULAN
KK1	0.933	0.002	1.182	1	Valid & reliabel
KK2	0.800	0.060	1.126	1	Valid & Reliabel
KK3	0.880	0.039	1.045	1	Valid & Reliabel

Sumber: Lampiran 1

Pada tabel 4.3, Untuk menguji validitas variabel formatif dapat dilihat pada nilai *p value* yang kurang dari 0,05 dan nilai VIF yang kurang dari 3,3 sehingga variabel tersebut dapat dipertahankan dan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel kecil uji Kedua (Variabel Reflektif)**

Indikator	Validitas Konvergen	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Kesimpulan	
					Reliabel	Valid
EKI1	0.758	0,924	0,910	0,428	Reliabel	Valid
EKI2	0.448					Valid

EKI3	0.700	0,924	0,910	0,428	Reliabel	Valid				
EKI4	0.648					Valid				
EKI5	0.803					Valid				
EKI6	0.749					Valid				
EKI7	0.775					Valid				
EKI8	0.679					Valid				
EKI9	0.674					Valid				
EKI10	0.647					Valid				
EKI11	0.729					Valid				
EKI12	0.542					Valid				
EKI13	0.606					Valid				
EKI14	0.657					Valid				
EKI15	0.633					Valid				
EKI16	0.577					Valid				
EKI17	0.462					Valid				
MI1	0.714					0,853	0,793	0,493	Reliabel	Valid
MI2	0,649									Valid
MI3	0,679	Valid								
MI4	0,635	Valid								
MI5	0,668	Valid								
MI6	0,704	Valid								
KO1	0,590	0,805	0,634	0,583	Reliabel	Valid				
KO2	0,744					Valid				
KO3	0,760					Valid				
TP1	0.595	0,949	0,941	0,477	Reliabel	Valid				
TP2	0.635					Valid				
TP3	0.533					Valid				
TP4	0.557					Valid				
TP5	0.654					Valid				
TP6	0.729					Valid				
AP1	0.634					Valid				
AP2	0.636					Valid				
AP3	0.705					Valid				
AP4	0.629					Valid				
AP5	0.472					Valid				
AP7	0,581					Valid				

CP1	0.636	0,949	0,941	0,477	Reliabel	Valid
CP2	0.569					Valid
CP3	0.714					Valid
CP4	0.741					Valid
CP5	0.781					Valid
CP6	0.733					Valid
CP7	0.683					Valid
CP8	0.711					Valid
CP9	0.674					Valid
CP10	0.698					Valid
CP11	0.691					Valid

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 4.4 setelah dihilangkan indikator AP6 namun ada beberapa yang nilai AVE-nya masih dibawah 0.5 jadi penulis lanjutkan lagi mengolah sampel yang lebih besar. Pertanyaan variable reflektif menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid karena nilai loading factornya di atas 0,4 dan item pertanyaan reliabel karena nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.6.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel kecil uji kedua (Variabel Formative)**

Indikator	Loading Factor	P Value	VIF	WLS	KESIMPULAN
KK1	0.933	0.002	1.182	1	Valid & Reliabel
KK2	0.800	0.060	1.126	1	Valid & Reliabel
KK3	0.880	0.039	1.045	1	Valid & Reliabel

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel formatif mempunyai nilai *cross loading* positif dan diatas 0.4 dan untuk nilai

P value > 0,05 sehingga dinyatakan signifikan serta untuk nilai VIF nya memenuhi yaitu dibawah 3.3 sehingga dapat disimpulkan baik

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*) sampel Besar Uji**  
**Pertama (Reflektif)**

Indikator	Validitas Konvergen	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Kesimpulan	
					Reliabel	Valid
EKI1	0,831	0,912	0,894	0,443	Reliabel	Valid
EKI2	0,014					Valid
EKI3	0,055					Valid
EKI4	0,206					Valid
EKI5	0,511					Valid
EKI6	0,832					Valid
EKI7	0,748					Valid
EKI8	0,821					Valid
EKI9	0,979					Valid
EKI10	0,944					Valid
EKI11	0,953					Valid
EKI12	0,93					Valid
EKI13	0,958					Valid
EKI14	0,973					Valid
EKI15	0,943					Valid
EKI16	0,967					Valid
EKI17	0,958					Valid
MI1	0,736	0,864	0,806	0,526	Reliabel	Valid
MI2	0,831					Valid
MI3	0,808					Valid
MI4	0,763					Valid
MI5	0,715					Valid
MI6	0,648					Valid
KO1	0,846	0,858	0,750	0,671	Reliabel	Valid
KO2	0,914					Valid
KO3	0,693					Valid
TP1	0,650	0,890	0,870	0,278	Reliabel	Valid
TP2	0,704					Valid
TP3	0,778					Valid

TP4	0.724					Valid
TP5	0.794					Valid
TP6	0.581					Valid
AP1	0.710					Valid
AP2	0.764					Valid
AP3	0.764					Valid
AP4	0.809					Valid
AP5	0.520					Valid
		0,890	0,870	0,278	Reliabel	
AP7	0.626					Valid
CP1	0.661					Valid
CP2	0.677					Valid
CP3	0.702					Valid
CP4	0.823					Valid
CP5	0.796					Valid
CP6	0.713					Valid
CP7	0.669					Valid
CP8	0.581					Valid
CP9	0.552					Valid
CP10	0.434					Valid
CP11	0.404					Valid

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 4.6. menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid karena nilai *loading factor* nilainya diatas 0,4 namun ada 3 item yang mempunyai nilai dibawah 0.4 yaitu EKI2 dengan pernyataan "*Dedikasi untuk bekerja adalah suatu keutamaan*", EKI3 dengan pernyataan "*Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain*", dan EKI4 dengan pernyataan "*Berperilaku baik ditempat kerja sebuah keharusan*" dan untuk reliabilitasnya sudah memenuhi kriteria karena nilainya *composite reliability*



dan *cronbach alpha* diatas 0,6. karena beberapa nilai AVE masih dibawah 0.5 sehingga penulis mengolahnya lagi pada sampel besar uji tahap ke 2

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel Besar uji Pertama (Variabel Formative)**

Indikator	Loading Factor	P Value	VIF	WLS	KESIMPULAN
KK1	0.918	0.002	0.312	1	Valid & Reliabel
KK2	0.860	0.060	0.028	1	Valid & Reliabel
KK3	1.000	0.039	0.389	1	Valid & Reliabel

Sumber: Lampiran 1

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel formatif yang cross loadingnya lebih dari 0,4 dan nilai p value kurang dari 0,05 serta nilai VIF nya kurang dari 3,3 sehingga dinyatakan “Valid” dan dapat dipertahankan

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model) sampel Besar Uji Kedua (Reflektif)**

Indikator	Validitas Konvergen	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Kesimpulan	
					Reliabel	Valid
EKI1	0.837	0,912	0,894	0,537	Reliabel	Valid
EKI5	0.500					Valid
EKI6	0.826					Valid
EKI7	0.745					Valid
EKI8	0.820					Valid
EKI9	0.979					Valid
EKI10	0.944					Valid
EKI11	0.953					Valid
EKI12	0.930					Valid
EKI13	0.959					Valid
EKI14	0.973					Valid
EKI15	0.944					Valid
EKI16	0.967					Valid
EKI17	0.959					Valid

MI1	0,733	0,864	0,806	0,526	Reliabel	Valid
MI2	0,83					Valid
MI3	0,808					Valid
MI4	0,764					Valid
MI5	0,717					Valid
MI6	0,652					Valid
KO1	0,843	0,858	0,750	0,671	Reliabel	Valid
KO2	0,912					Valid
KO3	0,694					Valid
TP1	0,648	0,890	0,870	0,278	Reliabel	Valid
TP2	0,703					Valid
TP3	0,778					Valid
TP4	0,725					Valid
TP5	0,795					Valid
TP6	0,581					Valid
AP1	0,708					Valid
AP2	0,763					Valid
AP3	0,764					Valid
AP4	0,810					Valid
AP5	0,516					Valid
AP7	0,625	Valid				
CP1	0,658	0,890	0,870	0,278	Reliabel	Valid
CP2	0,677					Valid
CP3	0,702					Valid
CP4	0,825					Valid
CP5	0,798					Valid
CP6	0,716					Valid
CP7	0,671					Valid
CP8	0,582					Valid
CP9	0,552					Valid
CP10	0,432					Valid
CP11	0,402					Valid

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 4.8. setelah menghilangkan beberapa item dihilangkan agar nilai AVE nya menjadi layak, pada tabel 4.8. menunjukkan

bahwa semua item pernyataan valid karena nilai *loading factor* diatas 0,4 untuk reliabilitasnya sudah memenuhi kriteria karena nilainya *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,6. namun untuk nilai AVE masih terdapat variabel yang nilainya dibawah 0,5 sehingga penulis mencoba mengolahnya lagi pada uji tahap ke 3 dengan menghilangkan beberapa item yang terdapat pada variabel Kinerja, yaitu CP9, CP10 dan CP11 seperti tergambar pada tabel 4.9 dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*) sampel Besar Uji Ketiga (Reflektif)**

Indikator	Validitas Konvergen	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Kesimpulan					
					Reliabel	Valid				
EKI1	0.826	0,935	0,919	0,537	Reliabel	Valid				
EKI5	0.527					Valid				
EKI6	0.877					Valid				
EKI7	0.789					Valid				
EKI8	0.841					Valid				
EKI9	0.985					Valid				
EKI10	0.985					Valid				
EKI11	0.979					Valid				
EKI12	0.957					Valid				
EKI13	0.978					Valid				
EKI14	0.984					Valid				
EKI15	0.976					Valid				
EKI16	0.980					Valid				
EKI17	0.973					Valid				
MI1	0,723					0,864	0,806	0,526	Reliabel	Valid
MI2	0,826									Valid
MI3	0,792									Valid
MI4	0,788	Valid								
MI5	0,746	Valid								
MI6	0,681	Valid								
KO1	0,839	0,858	0,750	0,671	Reliabel	Valid				

KO2	0,906					Valid
KO3	0,693					Valid
TP1	0.708	0,857	0,798	0,505	Reliabel	Valid
TP2	0.783					Valid
TP3	0.824					Valid
TP4	0.768					Valid
TP5	0.821					Valid
TP6	0.710					Valid

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 4.9. menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid karena nilai *loading factor* diatas 0,4 untuk reliabilitasnya sudah memenuhi kriteria karena nilainya *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,6.

untuk nilai AVE sudah memenuhi syarat karena nilainya sudah > 0,5, setelah menghilangkan beberapa item yang terdapat pada variabel Kinerja yaitu menghilangkan item Adaptive Performance (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, dan AP7) dan Item Contextual Performance (CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CP7, CP8, CP9, CP10 dan CP11) dengan menghilangkan item-item tersebut maka AVE nya naik menjadi 0.505

**Tabel 4.10**  
**Model Struktural (*Inner Model*) sampel Besar**

Kriteria	Rule Of Thumb	Hasil Pengujian Model Struktural
R Square	$0 \leq 0,70, \leq 0.45$ dan $\leq 0.25$ menunjukkan model kuat, moderate dan lemah	0.328 (Moderate), 0.666 (Moderate), 0,186 (moderate), 0,424 (Kuat)
Effect Size F2	$0 \geq 0.02, \geq 0.15$ dan $\geq 0.35$ (Kecil, Menengah dan Besar.)	0.171 (Menengah) 0.377 (Besar) 0,186 (Menengah), 0,424 (Besar)
Q2 predictive relevance	$0 \geq 0.02, \geq 0.15$ dan $\geq 0.35$ (menunjukkan model Lemah, moderate dan Kuat)	0.334 (Kuat) 0.630 (Kuat) 0,192 (moderate), 0,423 (Kuat)
Signifikansi (two tailed)	$0$ P-value 0,10 (significance level = 10%), P-value 0,05 (significance level = 5%) dan P-value 0,01 (significance level 1%)	P-Value 0,10 yaitu 10%

Sumber: Data diolah

#### **4.2. Deskripsi Subyek Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian terhadap responden yang lebih besar, peneliti melakukan uji coba terhadap 30 responden (dari keseluruhan responden yang mengembalikan kuesioner berjumlah 129 responden) pada populasi yang akan diteliti. Hal tersebut dilakukan untuk menguji instrumen yang akan digunakan benar-benar dapat mengukur sesuai dengan tujuan dari penelitian dan mempunyai reliabilitas yang tinggi atau tidak. Hasilnya adalah Instrumen yang diuji dalam sampel kecil tersebut valid dan reliabel

Berdasarkan penelitian yang sedang diteliti, subyek untuk menilai obyek penelitian yaitu responden adalah karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO di Gresik Jawa Timur. Responden diminta untuk mengisi pilihan pernyataan yang sesuai dengan persepsi mereka pada lembar kuesioner maupun melalui surat elektronik (Surel) dengan skala yang telah ditentukan. Dari hasil distribusi tersebut, data yang terkumpul dan bisa diolah sejumlah 129 lembar yang akan dianalisis. Pendistribusian kuesioner diuraikan dalam tabel 4.11 berikut:

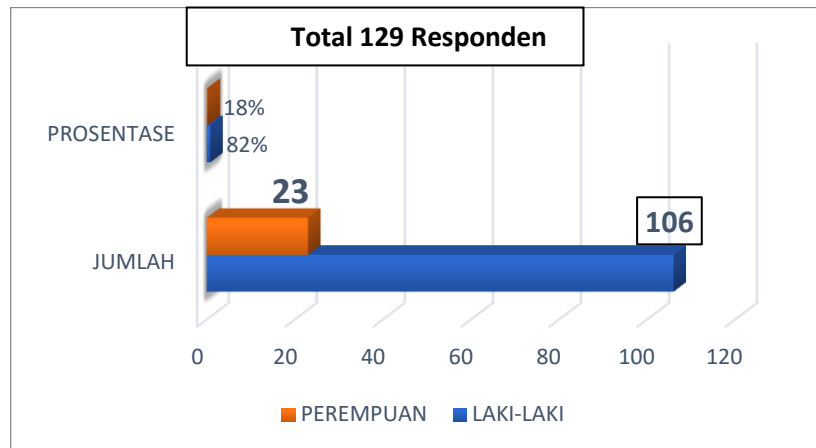
**Tabel 4.11**  
**Distribusi Kuesioner**

<b>Lokasi</b>	<b>Jumlah</b>
PT. Pertamina Hulu Energi WMO	129
<b>Total</b>	<b>129</b>

Sumber: Data diolah

##### **4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut adalah gambaran terkait responden berdasarkan jenis kelamin responden:



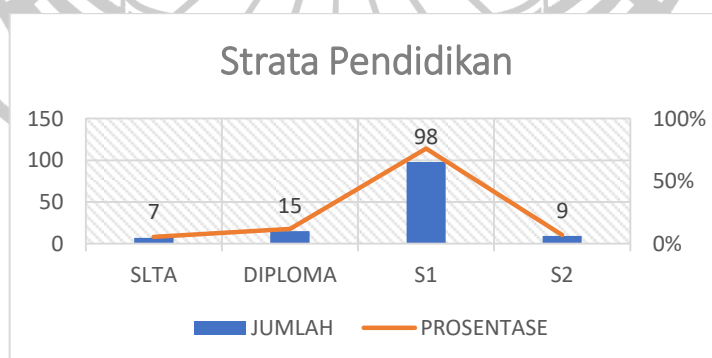
Sumber: Data diolah

**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sesuai hasil perhitungan data kategori jenis kelamin di atas, persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 87% atau dengan jumlah sebesar 86 responden dan persentase responden berjenis kelamin perempuan sebesar 13% atau dengan jumlah sebesar 13 responden.

#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah gambaran terkait responden berdasarkan tingkat pendidikan responden:



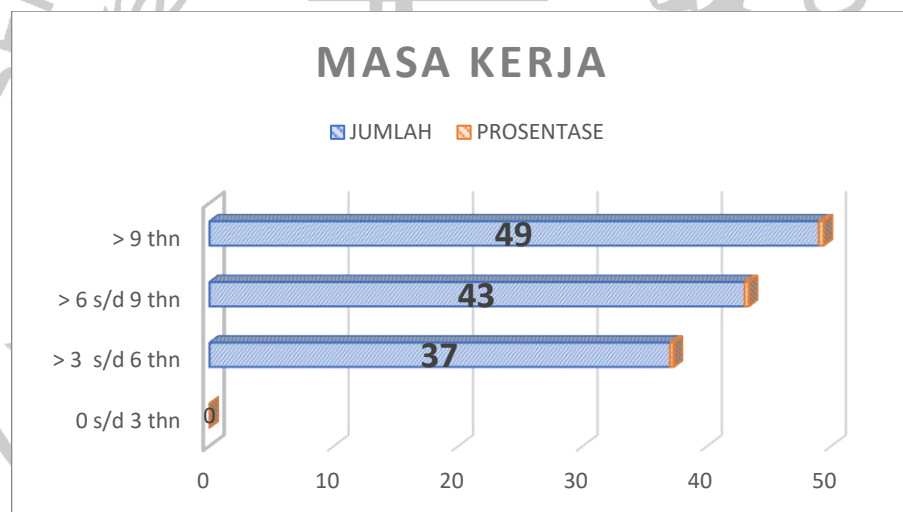
Sumber: Data diolah

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil perhitungan data kategori pendidikan terakhir reponden di atas, persentase responden dari lulusan tingkat SLTA sebesar 4% (4 responden), persentase responden dari lulusan tingkat Diploma sebesar 12% (12 responden), persentase responden dari lulusan tingkat S1 sebesar 75% (76 responden) dan persentase responden dari lulusan tingkat S2 sebesar 8% (8 responden).

#### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

Berikut adalah gambaran terkait responden berdasarkan masa kerja responden:



Sumber: Data responden diolah

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan data kategori masa kerja reponden di atas, persentase responden yang bekerja dengan masa kerja antara 0 s/d 3 tahun sebesar 0% (0 responden), persentase responden yang bekerja dengan masa kerja

antara >3 s/d 6 tahun sebesar 25% (25 responden), persentase responden yang bekerja dengan masa kerja antara >6 s/d 9 tahun sebesar 35% (35 responden) dan persentase responden yang bekerja dengan masa rentang waktu > 9 tahun sebesar 39% (39 responden).

#### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan dalam kuesioner untuk masing – masing variabel dan untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas *mean* setelah diketahui kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata – rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala interval kelas:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dari interval kelas di atas, maka dapat ditentukan batasan masing-masing skala yang disajikan dalam tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Interval Kelas Variabel**

Interval	Kategori	Bobot Nilai
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat tidak setuju	1
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral	3
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat setuju	5

Sumber: Syofyan Siregar (2013)



Skala interval kelas variabel diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO. Kuesioner tersebut telah peneliti olah dan menghasilkan beberapa tanggapan responden yang telah dipilah-pilah berdasarkan variabel masing-masing, diantaranya adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.13**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL ETIKA**  
**KERJA ISLAM (EKI)**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Mean	Keterangan Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Kemalasan adalah sifat yang buruk.	1	4		12	112	4,84	Sangat Setuju
2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu keutamaan.	1	4	2	54	68	4,40	Sangat Setuju
3	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.		1	1	36	91	4,68	Sangat Setuju
4	Berprilaku baik ditempat kerja sebuah keharusan	1		1	33	94	4,71	Sangat Setuju
5	Bekerja produktif baik untuk kehidupan bermasyarakat.			8	47	74	4,51	Sangat Setuju
6	Setiap individu harus melakukan yang terbaik dari dirinya.	1			40	88	4,70	Sangat Setuju
7	Bekerja sebagai sarana untuk mengembangkan diri.		1	8	53	67	4,44	Sangat Setuju
8	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja		16	19	49	45	4,09	Setuju
9	Bermalas-malasan tidak baik untuk kehidupan bermasyarakat		1	3	44	81	4,63	Sangat Setuju
10	Dalam organisasi, hubungan baik harus ditekankan		2	1	46	80	4,61	Sangat Setuju
11	Bekerja untuk menentukan jalan hidup sendiri	1	14	25	53	36	3,99	Setuju
12	Kreatifitas merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.	1	9	19	54	46	4,18	Setuju
13	Dengan bekerja akan lebih cepat mencapai kemajuan dalam hidup.		7	15	63	44	4,17	Setuju

14	Bekerja menjadikan individu lebih mandiri.		3	15	64	47	4,21	Sangat Setuju
15	Individu yang sukses adalah yang dapat memenuhi target		6	16	69	38	4,14	Setuju
16	Seseorang harus bekerja keras sebagai tanggung jawab		4	3	67	55	4,42	Sangat Setuju
17	Pekerjaan dinilai dari niat awalnya	1	5	14	56	53	4,22	Sangat Setuju
<b>Means Variabel Etika Kerja Islam</b>							<b>4,41</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>N (Jumlah Responden)</b>							<b>129</b>	

Sumber : Lampiran diolah

Pada tabel 4.13 nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain (EKI3)* yaitu sebesar 4,68 nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Bekerja untuk menentukan jalan hidup sendiri (EKI11)* dengan nilai sebesar 3,99.

**TABEL 4.14**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA (KK)**

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Keterangan Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya puas dengan pekerjaan saya	2	10	17	70	30	3,89	Setuju
2	Saya puas dengan pencapaian berharga yang saya dapatkan dari pekerjaan ini	3	13	15	76	22	3,80	Setuju
3	Saya puas dengan jenis pekerjaan saat ini	1	8	24	70	26	3,93	Setuju
<b>Means Variabel Kepuasan Kerja</b>							<b>3,87</b>	<b>Setuju</b>
<b>N (Jumlah Responden)</b>							<b>129</b>	

Sumber : Lampiran diolah

Pada tabel 4.14 nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya puas dengan pekerjaan saya (KK3)* yaitu sebesar 3.93, nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya puas dengan pencapaian berharga yang saya dapatkan dari pekerjaan ini (KK2)* dengan nilai sebesar 3,80.

**TABEL 4.15**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI**  
**INTRINSIK (MI)**

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Keterangan Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik	1		5	45	78	4,58	Sangat setuju
2	Saya merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan ini dengan buruk	1	3	6	47	72	4,45	Sangat setuju
3	Saya bangga dapat bekerja sebaik yang saya bisa		5	9	54	61	4,43	Sangat setuju
4	Saya merasa sedih ketika bekerja tidak sesuai target		10	8	57	54	4,28	Sangat setuju
5	Saya ingin melihat organisasi maju karena dedikasi saya		12	16	50	51	4,09	Setuju
6	Saya mencoba untuk memikirkan cara-cara yang efektif dan menyenangkan dalam bekerja	2	5	3	54	65	4,39	Sangat setuju
<b>Means Variabel Etika Motivasi Intrinsik</b>							<b>4,37</b>	Sangat setuju
<b>N (Jumlah Responden)</b>								<b>129</b>

Sumber : Lampiran diolah

Pada tabel 4.15 nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik (MI1)* yaitu sebesar 4.58, nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya ingin melihat organisasi maju karena dedikasi saya (MI5)* dengan nilai sebesar 4.09.

**TABEL 4.16**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (KO)**

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Keterangan Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu ini organisasi untuk menjadi sukses	2	7	20	62	38	3,99	Setuju
2	Saya membicarakan organisasi ini dengan teman-teman saya organisasi yang bagus untuk bekerja	1	8	23	68	29	3,91	Setuju
3	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja di organisasi ini		19	33	58	19	3,62	Setuju
<b>Means Variabel Etika Komitmen Organisasi</b>							<b>3,84</b>	Setuju
<b>N (Jumlah Responden)</b>								<b>129</b>

Sumber : Lampiran diolah

Pada tabel 4.16 nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu ini organisasi untuk menjadi sukses (KO1)* yaitu sebesar 3.99, nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja di organisasi ini (KO3)* dengan nilai sebesar 3.62.

**TABEL 4.17**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA (KIN)**

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden					Mean	Keterangan Penilaian
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya menggunakan standar kerja yang tinggi	1	4	12	73	39	4,15	Setuju

2	Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan		6	13	66	44	4,21	Sangat Setuju
3	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	1	1	10	69	48	4,29	Sangat Setuju
4	Saya bisa menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi		6	17	70	36	4,05	Setuju
5	Saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu	1		13	72	43	4,21	Sangat Setuju
6	Rekan-rekan saya percaya saya adalah orang yang berkinerja tinggi di organisasi saya		4	24	74	27	3,99	Setuju
7	Saya gunakan untuk bekerja dengan baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif		2	10	78	39	4,21	Sangat Setuju
8	Saya bisa mengelola perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik setiap kali situasi menuntut		3	4	82	40	4,29	Sangat Setuju
9	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan		2	10	77	40	4,22	Sangat Setuju
10	Saya percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi		7	1	60	61	4,31	Sangat Setuju
11	Saya kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya	1	11	22	64	31	2,13	Tidak Setuju
12	Saya nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	4	4	13	72	36	4,14	Setuju
13	Saya gunakan untuk menghadapi perubahan organisasi dari waktu ke waktu	2	3	21	70	33	4,07	Setuju
14	Saya biasa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan	1	3	2	83	40	4,21	Sangat Setuju
15	Saya suka menangani tanggung jawab ekstra		12	25	70	22	3,76	Setuju
16	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan	1		7	71	50	4,29	Sangat Setuju
17	Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat kerja		2	11	75	41	4,18	Setuju
18	Saya biasa memuji rekan kerja saya atas pekerjaan baik mereka	1	1	9	74	44	4,20	Sangat Setuju

19	Saya mendapatkan banyak kepuasan dengan menjaga hubungan baik	1		4	66	58	4,39	Sangat Setuju
20	Saya gunakan untuk berbagi pengetahuan dan ide di antara anggota tim saya		2	5	71	51	4,36	Sangat Setuju
21	Saya berkoordinasi secara baik dengan tim	1		2	73	53	4,40	Sangat Setuju
22	Saya bersedia menjadi tutor untuk pekerja baru	1	1	4	75	48	4,28	Sangat Setuju
23	Saya aktif berkoordinasi dengan tim untuk pemecahan masalah	1	1	3	71	53	4,35	Sangat Setuju
24	Saya aktif berkoordinasi dengan tim untuk pengambilan keputusan		3	13	63	50	4,19	Setuju
<b>Means Variabel Etika Kinerja</b>							4,12	Setuju
<b>N (Jumlah Responden)</b>							<b>129</b>	

Sumber : Lampiran diolah

Pada tabel 4.17 Dalam kategori Kinerja tugas (*Task performance*) nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya (TP3)* yaitu sebesar 4.29, nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Rekan-rekan saya percaya saya adalah orang yang berkinerja tinggi di organisasi saya (TP6)* dengan nilai sebesar 3.99.

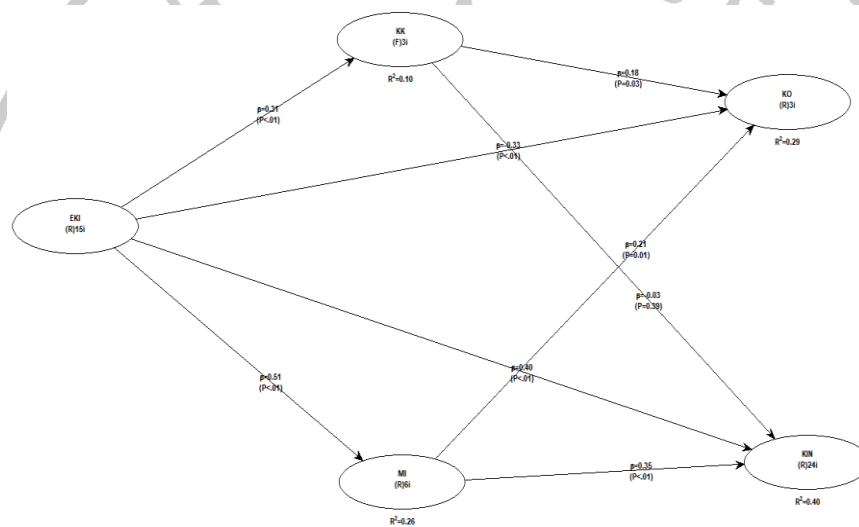
Dalam kategori Kinerja adaptif (*Adaptive performance*) nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi (AP4)* yaitu sebesar 4.31 dan nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya (AP5)* dengan nilai sebesar 2.13.

Dalam kategori Kinerja kontekstual (*Contextual performance*) nilai tertinggi dari jawaban responden terdapat pada pernyataan *Saya berkoordinasi secara baik*

dengan tim (CP8) yaitu sebesar 4.40, nilai terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan Saya suka menangani tanggung jawab ekstra (CP2) dengan nilai sebesar 3.76.

#### 4.4. Hasil Penelitian

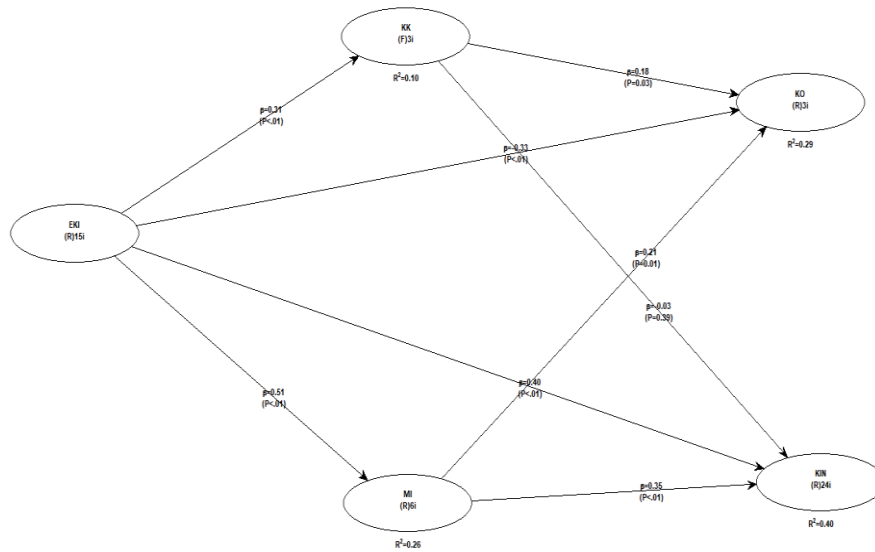
Pengujian hipotesis didalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* WarpPLS 6.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:



Sumber : Lampiran 4

**Gambar. 4.4**  
**Model *First-Order Construct***

PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode yang digunakan untuk memprediksi konstruk dalam model dengan banyak faktor dan hubungan *Collinear*. Berikut ini adalah model yang akan diuji dalam program WarpPLS 6.0. Berdasarkan hasil pengolahan data setelah dilakukan pengujian model dengan program software WarpPLS 6.0 setelah uji validitas dan reliabilitas selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis, sebagai berikut:



Sumber : Lampiran 4

**Gambar. 4.5**

**Hasil Estimasi Model**

Berdasarkan Hasil estimasi model diatas yang ditunjukkan pada gambar 4.5 dapat dianalisis menggunakan tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.18**  
**HASIL ESTIMASI MODEL DALAM PENGUJIAN HIPOTESIS**

Variabel	P Value	Beta	R Square	Kesimpulan	Variabel	P Value	Beta	R Square	Kesimpulan
<b>EKI-KO</b>	0,01	0,33	0,1	Signifikan					
<b>EKI-KIN</b>	0,01	0,4	0,4	Signifikan					
<b>EKI-MI</b>	0,01	0,51	0,26	Signifikan	<b>MI-KIN</b>	0,01	0,35	0,4	Signifikan
				Signifikan	<b>MI-KO</b>	0,01	0,21	0,29	Signifikan
<b>EKI-KK</b>	0,01	0,31	0,1	Signifikan	<b>KK-KIN</b>	0,39	0,03	0,4	Tidak Signifikan
				Signifikan	<b>KK-KO</b>	0,03	0,18	0,29	Signifikan

Sumber: WarpPLS 6.0, diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa :



**Pengaruh Etika Kerja Islam (EKI) (X) terhadap komitmen organisasi (KO) (Y1)**

Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO) karena nilai *p value* adalah  $0,01 < 0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,33 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar 33%, sehingga hipotesis "diterima".

**Pengaruh Etika Kerja Islam (EKI) (X) terhadap Kinerja (KIN) (Y2)**

Etika kerja Islam (EKI) memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kinerja (KIN) karena nilai *p value* adalah  $0,01 < 0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,40 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja (KIN) sebesar 40%, sehingga hipotesis "diterima".

**Etika kerja Islam (EKI) (X) terhadap kinerja (KIN) (Y1) melalui motivasi intrinsik (MI) (Z1)**

Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Intrinsik karena nilai *p value* adalah  $0,01 < 0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,26 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja (KIN) sebesar 26%, sehingga hipotesis "diterima".

**Etika kerja Islam (EKI) (X) terhadap komitmen organisasi (KO) (Y2) melalui motivasi intrinsik (Z1)**

Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Intrinsik karena nilai *p value* adalah  $0,01$

$<0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,26 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar 26%, sehingga hipotesis "diterima",

**Pengaruh Etika Kerja Islam (EKI) (X1) terhadap Kinerja (KIN) (Y1) melalui kepuasan kerja (Z2)**

Etika kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karena nilai *p* value adalah 0,01  $<0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,31 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja (KIN) sebesar 31%, dengan demikian hipotesis "Diterima" Tetapi untuk mediasi, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena nilai *P* adalah 0,39  $> 0,5$ , dengan demikian hipotesis ,mediasinya "tidak diterima"

**Pengaruh Etika Kerja Islam (EKI) (X1) terhadap Komitmen Organisasi (KO) (Y2) melalui kepuasan kerja (Z2)**

Etika kerja Islam (EKI) (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO) melalui Kepuasan Kerja karena nilai *p* value adalah 0,01  $<0,05$  sehingga signifikan, untuk nilai *beta* sebesar 0,31 yang berarti pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap Komitmen Organisasi (KO) sebesar 31%, dengan demikian hipotesis "Diterima" dan untuk mediasi Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karena nilai dari *P* 0,03  $<0,5$  dengan demikian hipotesisnya "diterima"

## 4.5. Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti berusaha untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan terhadap Etika kerja Islam (EKI) dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja melalui Kepuasan kerja dan Motivasi intrinsik.

Berikut pembahasan dari hasil analisis yang sudah diolah dengan menggunakan alat bantu Warppls 6.0 diantara :

### 4.5.1 Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh langsung signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta yang menunjukkan pengaruh langsung Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0.33 dan signifikansi ditunjukkan oleh nilai *P Value* sebesar  $< 0,01$ .

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) dengan Komitmen Organisasi yang telah dilakukan oleh Muhammad Yousuf Khan Marri, Et. al (2016) yang menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Etika Kerja Islam (EKI) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.40 artinya bahwa karyawan mempersepsikan setuju atas Etika kerja Islam (EKI) dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan

Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu EKI1 yang berbunyi “Kemalasan adalah sifat yang buruk”.

#### **4.5.2. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Kinerja**

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja terhadap karyawan PT. PHE WMO, hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta menunjukkan pengaruh langsung Etika kerja Islam terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.40 dan signifikansi ditunjukkan oleh nilai *P Value* sebesar  $< 0,1$ .

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) dengan Komitmen Organisasi yang telah dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memoderasi hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan Kinerja. Adanya Etika kerja Islam (EKI) membuat karyawan melakukan kinerja yang sangat baik juga berkomitmen terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Etika Kerja Islam (EKI) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.40 artinya bahwa karyawan mempersepsikan setuju atas Etika kerja Islam (EKI) dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu EKI1 yang berbunyi “Kemalasan adalah sifat yang buruk”.

### **4.5.3. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Kinerja dengan Motivasi**

#### **Intrinsik sebagai pemediasi**

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai pemediasi terhadap karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO, hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta menunjukkan pengaruh langsung Etika kerja Islam terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.26 dan signifikansi ditunjukkan oleh nilai *P Value* sebesar  $< 0,1$ .

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) dengan Kinerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai pemediasi yang telah dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memoderasi hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan Kinerja. Adanya Etika kerja Islam (EKI) membuat karyawan melakukan kinerja yang sangat baik juga berkomitmen terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif karyawan PT. PHE WMO memiliki nilai rata-rata variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4.37 artinya bahwa karyawan mempersepsikan setuju atas Motivasi Intrinsik dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu M11 yang berbunyi "Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik".

#### **4.5.4. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Intrinsik sebagai pemediasi**

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi intrinsik sebagai pemediasi terhadap karyawan yang bekerja di PT. PHE WMO, hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta menunjukkan pengaruh Etika kerja Islam (EKI) terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi intrinsik yaitu sebesar 0.26 dan signifikansi ditunjukkan oleh nilai *P Value* sebesar  $< 0,1$ .

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) dengan Komitmen Organisasi melalui motivasi intrinsik yang telah dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan Kinerja. Adanya Motivasi intrinsik membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan dorongan bekerja dari dalam jiwa karyawan dengan sangat baik.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alborz Gheitani, *et. al* (2018) yang menyatakan bahwa EKI memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi.

Berdasarkan analisis deskriptif karyawan PT. PHE WMO memiliki nilai rata-rata variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4.37 artinya bahwa karyawan

mempersiapkan setuju atas Motivasi Intrinsik dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu M11 yang berbunyi “Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya bekerja dengan baik”.

#### **4.5.5. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai pemediasi**

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja namun Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai pemediasi karena nilai P value nya adalah  $> 0.1$  yaitu 0.39

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi yang telah dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan Kinerja. ternyata di PT. PHE WMO Kepuasan Kerja tidak membuat karyawan berkinerja baik.

Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamie Titisarie (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari budaya kerja (work culture) terhadap kinerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan tidak ada hubungan langsung antara budaya dan kinerja melalui kepuasan kerja..

Berdasarkan analisis deskriptif, karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO memiliki nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja sebesar 3.87 artinya bahwa karyawan mempersepsikan setuju atas Kepuasan kerja sebagai pemediasi antara Etika kerja Islam (EKI) dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi namun tidak setuju pengaruhnya terhadap Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu KK1 yang berbunyi “*Saya puas dengan pekerjaan saya.*”

#### **4.5.6. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai pemediasi**

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil estimasi model yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai pemediasi terhadap karyawan PT. PHE WMO, hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta menunjukkan pengaruh Etika Kerja Islam melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0.43 dan signifikansi ditunjukkan oleh nilai *P Value* sebesar  $< 0,1$ .

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara Etika kerja Islam (EKI) dengan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi yang telah dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan Kinerja. Adanya kepuasan Kerja membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat baik juga berkomitmen terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.



Berdasarkan analisis deskriptif karyawan PT. Pertamina Hulu Energi WMO memiliki nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja sebesar 3.87 artinya bahwa karyawan mempersepsikan setuju atas Kepuasan kerja sebagai pemediasi antara Etika kerja Islam (EKI) dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja, hal tersebut didukung oleh item pernyataan yang memiliki respon paling tinggi yaitu KK1 yang berbunyi “Saya puas dengan pekerjaan saya.”

#### **4.6. Implikasi Hasil Penelitian**

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Etika kerja Islam (EKI) sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja dan Komitmen Organisasi di PT. Pertamina Hulu Energi WMO. Sehingga karyawan yang menerapkan Etika Kerja Islam (EKI) ditempat kerja akan cenderung terarah didalam pekerjaan dan disiplin sesuai tuntunan Syariat Islam.

Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap Perusahaan, misalnya karyawan akan setia terhadap perusahaan meskipun diluar banyak tawaran yang menggiurkan . Hal tersebut akan dicapai ketika karyawan puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti merupakan lanjutan teori yang sudah ada sebelumnya. Hal ini diharapkan memperoleh hasil yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam pengambilan keputusan dimasa datang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel-variabel yang menjadi tolok ukur di sebuah perusahaan yaitu Etika Kerja Islam (EKI), Kepuasan kerja, Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi dan Kinerja. Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan terhadap manajemen PT. Pertamina Hulu Energi WMO yang

mana karyawan tersebut adalah ujung tombak sebuah perusahaan. Hasil penelitian tersebut penting untuk manajemen dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan yang berimplikasi terhadap Komitmen organisasi dan kinerja diperusahaan tersebut.

Dengan adanya penelitian ini juga manajemen PT. PHE WMO agar dapat memberi perhatian terhadap beban kerja yang ditanggung karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh beberapa kesimpulan bahwa Etika kerja Islam (EKI) mempunyai kontribusi terhadap Kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO sehingga dengan adanya penerapan Etika kerja Islam (EKI) yang baik maka berimplikasi terhadap kinerja karyawan

Etika kerja Islam (EKI) juga mempunyai kontribusi terhadap Komitmen Organisasi karyawan terhadap perusahaan sehingga dengan adanya penerapan Etika kerja Islam (EKI) yang baik maka karyawan yang bekerja mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi

Hasil penelitian juga menyebutkan bahawa Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik menjadi mediator antara Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja dan Juga Komitmen Organisasi. Hal tersebut terbukti dari segi Kepuasan Kerja bagaimana karyawan yang bekerja juga berproduktifitas tinggi karena dari segi Tunjangan kinerja dan fasilitas yang diterima karyawan dapat mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Sedangkan dari segi Motivasi Intrinsik, Motivasi intrinsik juga mempunyai pengaruh positif sebagai pemediasi antara Etika kerja Islam (EKI) terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi hal tersebut juga terkait kegiatan siraman rohani yang diselenggarakan oleh badan keagamaan yang difasilitasi oleh perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Proses pendekatan terhadap responden agar mengisi kuesioner karena lokasi yang berbeda, sebagian karyawan pekerja yang bekerja di lepas pantai mengakibatkan lamanya proses pengisian kuesioner sampai kuesioner kembali kepada peneliti
2. Kuesioner hanya didistribusikan kepada karyawan Permanen saja dan tidak menjangkau karyawan Kontrak service di bidang usaha Oil and Gas
3. Pembagian kuesioner dilakukan secara konvensional yaitu dengan membagi lembar kuesioner secara manual dan melalui surat elektronik (*Email*) jadi umpan balik dari responden menjadi lama sehingga peneliti rutin mengingatkan responden agar mengisi kuesionernya. Sebelumnya penulis sudah berusaha membagikan secara offline namun tidak kekejar waktunya karena jadwal kerja yang berbeda antar karyawan

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan implikasi pada penelitian ini dibagi menjadi dua poin, yaitu:

### **5.3.1 Saran bagi perusahaan yang diteliti**

1. Berdasarkan tanggapan kuesioner ditemukan bahwa Etika Kerja Islam (EKI) mempunyai andil yang baik terhadap kinerja karyawan maupun terhadap Komitmen organisasi sehingga untuk perusahaan alangkah baiknya memperhatikan hal tersebut dengan menambah kegiatan yang

mampu meningkatkan etika kerja yang baik dengan menambah kegiatan kerohanian untuk pekerja

2. Berdasarkan tanggapan kuesioner ditemukan bahwa motivasi intrinsik mempunyai efek signifikan terhadap Kinerja maupun Komitmen organisasi, saran dari peneliti adalah agar perusahaan memberikan motivasi yang baik yang terkait dengan pekerjaan. Motivasi bisa berupa *sharing knowledge* tentang kesuksesan karyawan lain didalam pekerjaannya dan diadakan secara periodik misal satu kali dalam sebulan
3. Berdasarkan tanggapan kuesioner ditemukan bahwa Kepuasan Kerja tidak mempunyai efek terhadap Kinerja, saran dari peneliti agar kepuasan kerja menjadi perhatian lebih oleh perusahaan. bisa dengan meminta masukan dari pada pengawas kerja para karyawan untuk memberikan umpan balik terkait kepuasan kerja ini
4. Berdasarkan tanggapan kuesioner ditemukan bahwa kinerja karyawan sudah baik, saran bagi peneliti adalah merawat keadaan dimana agar karyawan tetap berkinerja baik, yaitu tetap meneruskan metode penilaian karyawan (*Employee apraisal*) yang berlaku saat ini yaitu dengan penerapan metode *Key Performance Indicator* (KPI). KPI berfungsi untuk mengukur performa kinerja karyawan secara periodik.

### **5.3.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Sebaiknya peneliti selanjutnya meneliti seluruh responden termasuk karyawan kontrak service yang bersifat *long term contract* (Kontrak jangka panjang) tidak hanya karyawan permanen saja yang menjadi

responden. Pegawai kontrak service adalah pegawai yang bekerja di lokasi PT. PHE WMO namun tidak diawasi status kepegawaiannya oleh bagian Human Resource Departemen (HRD) tapi langsung dibawah perusahaan yang mendapatkan kontrak langsung dari PT. PHE WMO terkait kontrak jasa.

- b. Penelitian ini mengkaji Etika kerja Islam (EKI) kaitannya dengan Kinerja dan Komitmen Organisasi secara spesifik terhadap karyawan di perusahaan PT. PHE WMO, kedepan peneliti selanjutnya disarankan meneliti beberapa perusahaan sekaligus didalam bidang usaha yang sama.
- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya kuesioner dibagikan secara Daring memakai *google form* agar umpan balik dari reponden jauh lebih cepat dan data segera dapat diolah menjadi hasil penelitian.