

**PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI MODERASI ANTARA
KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BMT AMRATANI GROUP YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH
ANIS SHOLIHAH
01391080**

**PEMBIMBING
DRS. H. DAHWAN, M.Si
DRS. SYAFIQ M. HANAFI, S.Ag, M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MU'AMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2005**

Drs. H. Dahwan, M.Si
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Saudari Anis Sholihah

Kepada Yth,
Bapak Dekan fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Anis Sholihah
NIM : 01391080
Jurusan-Prodi : Muamalat-Kuangan Islam
Judul : **Penghayatan Etika Kerja Islam Sebagai Moderasi Antara
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada
BMT Amratani Group Yogyakarta**

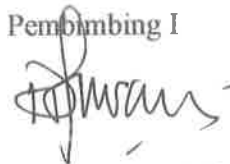
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Jurusan Muamalat Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 25 Jumadil Tsaniah 1426 H
1 Agustus 2005 M

Pembimbing I



Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP. 150138662

Drs. Syafiq M. Hanafi, S.Ag, M.Ag
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Saudari Anis Sholihah

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di _____
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Anis Sholihah
NIM : 01391080
Jurusan-Prodi : Muamalat-Kuangan Islam
Judul : **Penghayatan Etika Kerja Islam Sebagai Moderasi Antara
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada
BMT Amratani Group Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Jurusan Muamalat Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 25 Jumadil Tsaniah 1426 H
1 Agustus 2005 M

Pembimbing II



Drs. Syafiq M. Hanafi, S.Ag, M.Ag
NIP. 150282012

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI MODERASI ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BMT AMRATANI GROUP YOGYAKARTA

Yang disusun oleh

Anis Sholihah
NIM. 01391080

Telah dimunaqasahkan di depan sidang munaqasah pada tanggal 18 Agustus 2005M/13 Rajab1426H dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 13 Rajab 1426 H
18 Agustus 2005 M

Dekan Fakultas Syariah


Drs. H. A. Malik Madany, M.A
NIP. 150182698

Ketua Sidang


Drs. Ynsuf Khoiruddin, S.E, M.Si
NIP. 150253887

Sekretaris Sidang


Sunaryati, S.E, M.Si
NIP. 150321645

Pembimbing I


Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP. 150138662

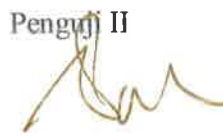
Pembimbing II


Drs. Syafiq M. Hanafi, S.Ag, M.Ag
NIP. 150282012

Penguji I


Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP. 150138662

Penguji II


Misnen Ardiansyah, S.E, M.Si
NIP. 150300993

ABSTRAK

PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI MODERASI ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BMT AMRATANI GROUP YOGYAKARTA

ANIS SHOLIHAH
01391080

Manusia adalah homo faber (makhluk bekerja). Kerja merupakan cara langsung dalam rangka memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan. Dalam Islam terdapat etika yang mengatur tentang bekerja. Bagi seorang muslim bekerja merupakan ibadah. Apabila setiap pribadi muslim memahami, menghayati dan mengaktualisasikan etika kerja Islam dalam kehidupan sehari-hari, maka akan memberi dampak positif kepada lingkungan. Dengan demikian seorang karyawan yang menghayati etika kerja Islam akan memiliki tingkat komitmen yang berbeda dengan karyawan yang tidak menghayati etika kerja Islam. Komitmen organisasi terlihat dari adanya kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk bekerja sekuat tenaga bagi kepentingan organisasi, adanya dorongan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dari komitmen yang ada ini maka akan melahirkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan-harapan yang dibawa dan kenyataan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang saling mempengaruhi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan dengan pengujian hipotesis hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, hubungan antara penghayatan etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Selanjutnya dengan memasukkan penghayatan etika kerja Islam sebagai variabel moderator antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *cluster sampling*. Sedangkan alat statistik yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, begitu pula pada hubungan antara penghayatan etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Selanjutnya dalam pengujian *Moderated Regression Analysis* dengan masuknya penghayatan etika kerja Islam terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, interaksi tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya $p=0.000<0.05$ dan koefisien determinasi meningkat dari $R^2 = 0.965$ menjadi $R^2=0.985$, hal ini berarti Penghayatan Etika Kerja Islam memberikan kontribusi hubungan yang sifatnya positif pada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Selain itu, nilai probabilitas dalam regresi ketiga lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $p=0.031<0.05$ dan koefisien determinasi meningkat dari $R^2=0.985$ menjadi $R^2=0.98678$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Penghayatan Etika kerja Islam merupakan variabel moderator bagi hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Anis Sholihah

NIM : 01391080

Jurusan-Prodi : Mu'amalah – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Penghayatan Etika Kerja Islam Sebagai Moderasi Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada BMT Amratani Group Yogyakarta** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 Jumadil Tsaniah 1426 H
1 Agustus 2005 M

Mengetahui,

Ka. Prodi Keuangan Islam



Drs. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 150253887

Penyusun



Anis Sholihah
NIM. 01391080

PERSEMBAHAN

*Atas nama cinta yang jiwaku menuntun dan mengajarku
bahwa cinta telah mengatup seperti pagar bulan bersinar cerah di malam purnama,
yang permulaannya adalah akhir dan akhir juga adalah permulaannya.
Cahaya pagar bulan itu memantul ke seluruh isi alam jagad raya,
kemudian merangkul semua dalam dekap eratnya yang mesra.
Kepada Rabbku, kuhaturkan sujudku
atas lautan cinta, keterkejutan dan segala intervensinya dalam proses hidupku
Dalam keterbatasanku, kupersembahkan karya kecilku
untuk Ayahanda Sutrisno dan Ibunda Siti Muzainah,
yang dengan buaian cinta dan kasih sayang menghantarkanku
pada senyatanya makna hidup.*

*Terima kasih atas cinta tak bersyarat ini.
Bagi "Ayah Bundaku" di Yogya, yang memberi kedamaian dan keteduhan jiwa.
Terima kasih atas cinta nan tulus ini.
Kakanda dan adindaku, kebersamaan yang penuh dengan taburan wewangian
adalah wujud cinta yang tak bertepi meski jarak kadang membatasi.
Keponakanku, Amalia dan Adelia. kalian begitu
anggun dengan balutan senyum manis itu.*

*Dan teruntuk "Peluruh Jiwaku (Arsya)",
bersamamu aku mampu memandang langit-langit tanpa gemintang
dan bersamamu jua aku mampu menatap pesona sang rembulan*

*Dalam setiap desah nafasku,
kulantunkan bait doa dan asaku,
semoga kita satu dalam rengkuhan cinta dan kasih sayang*

Amin.

MOTTO

ألم نشرح لك صدرك (١) ووضعنا عنك وزرك (٢) الذي أنقض ظهرك (٣)

ورفعنا لك ذكرك (٤) فإن مع العسر يسرا (٥) إن مع العسر يسرا (٦)

فإذا فرغت فانصب (٧) وإلى ربك فارغب (٨)¹

Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?

Dan Kami telah menghilangkan dari padamu bebanmu

Yang memberatkan punggungmu

Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),

kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain

*Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*²

¹ Alam Nasurah (94): 1-8

² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1997), hlm. 1073

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله ربّ العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين, اشهد أن لا اله الا الله
واشهد أن محمّدا عبده ورسوله. اللهم صلّ وسلّم على رسول الله ومن تبعه
الى يوم الدين. أمّا بعد

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang berkat rahmad-Nya, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Penghayatan Etika kerja Islam Sebagai Moderasi Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada BMT Amratani Group Yogyakarta”**.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan masukan yang konstruktif akan penyusun terima dengan senang hati.

Dalam kesempatan ini, penyusun mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Drs. H. Malik Madani, M.A, selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Drs. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi KUI
3. Bapak Fuad Arif Furdiyartanto, SPd, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan berbagai arahan selama penyusun menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Drs. H. Dahwan, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Syafiq M. Hanafi, S.Ag, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Ibu Dosen KUI yang telah memberikan berbagai macam ilmu pengetahuan.
7. Staf Pengurus dan Karyawan BMT Amratani Group Yogyakarta yang telah berkenan memberikan izin penelitian. Khususnya bagi Ibu Eni, selaku Manager HRD, Mbak Heni dan Mbak Arti yang telah banyak memberi arahan dan informasi.
8. Ayahanda, Ibunda serta segenap keluargaku yang tiada henti memberi cinta nan suci.
9. Segenap keluarga "yogyaku" yang tak pernah pamrih membelaiku dengan tangan kasihmu. Semoga kasih sayang tetap bertebaran di bumi.
10. *Special thanks for someone who give me support and inspiration.*
11. Seluruh "Baciro's Family". Terima kasih atas kebersamaan yang indah ini.
12. Sahabat-sahabatku yang senantiasa setia dalam canda maupun airmata.
13. Seluruh penghuni Wisma Citra yang selalu memberi nuansa beda dalam tawa.
14. Teman-temanku warga KUI angkatan '00 n '01 yang memberi hari nan indah sepanjang menempuh pendidikan di Prodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
15. Berbagai pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelemahan yang ada, penyusun berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 25 Jumadil Tsaniah 1426 H
1 Agustus 2005 M

Penyusun



Anis Sholihah
01391080

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama **Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 Tahun 1987 dan no. 0543b/U/1987**. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	Śa'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mim	m	em
ن	Nūn	n	en
و	wawu	w	we
هـ	Ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof (tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ي	Ya'	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	a	a
—	Kasrah	i	i
—	Dammah	u	u

Contoh:

كتب - kataba	يذهب - yažhabu
سئل - su'ila	ذكر - žukira

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ.....	Fathah dan ya	ai	a dan i
وَ.....	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - kaifa	حول - haula
-------------	-------------

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ..... اَ.....	Fathah dan alif atau alif Maksūrah	ā	a dengan garis di atas

ي

Kasrah dan ya

ī

i dengan garis di atas

و

dammah dan wawu

ū

u dengan garis di atas

Contoh:

قال - qāla

قيل - qīla

رمى - ramā

يقول - yaqūlu

D. Ta' Marbuṭah

Transliterasi untuk ta' marbuṭah ada dua:

1. Ta Marbuṭah hidup

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah (t).

2. Ta' Marbuṭah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - Ṭalhah

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbuṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbuṭah itu ditransliterasikan dengan ha' atau h

Contoh: روضة الجنة - raudah al-Jannah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut

dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā

نَعَمْ - nu'imma

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh qamariyyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Cotoh : الرَّجُل - ar-rajulu

السَّيِّدَةُ - as-sayyidatu

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-)

Contoh: الْقَلَم - al-qalamu

الْجَلال - al-jalālu

الْبَدِيع - al-badī'u

G. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

شيء - syai'un	أمرت - umirtu
النوء - an-nau'u	تأخذون - ta'khuzūna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وان الله هو خير الرازيق - Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
atau
Wa innallāha lahuwa khairur- rāziqīn

- I. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وما محمد إلا رسول - wa mā Muhammadun illā Rasūl

إنَّ أوَّلَ بيتٍ وُضِعَ للنَّاسِ - inna awwala baitin wudi'a linnāsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لله الأمر جميعاً - lillāhi al-amru jamī'an

- J. Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transiterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRASLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Telaah Pustaka	7
F. Kerangka Teoritik.....	11
G. Hipotesis	15
H. Metode Penelitian.....	19
I. Sistematika Pembahasan.....	27
BAB II : LANDASAN TEORI TENTANG KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM	
A. Kepuasan Kerja.....	29
a. Konsep Dasar dan Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
b. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja.....	31
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	36
e. Kepuasan Kerja Menurut Islam.....	38
B. Komitmen Organisasi	39
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	39
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	42
c. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi.....	44
d. Manfaat Komitmen Organisasi	45
C. Penghayatan Etika Kerja Islam	46
a. Pengertian Etika kerja Islam	46
b. Konsep Bekerja Dalam Islam.....	48
c. Etika Kerja dalam Islam.....	50
D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja	52
E. Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	54
F. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Penghayatan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderator.....	55
BAB III : GAMBARAN UMUM BMT AMRATANI GROUP	57
A. Sejarah berdirinya BMT Amratani Group.....	57
B. Visi, Misi BMT Amratani	59
C. Filosofi dan Tujuan BMT Amratani	59
D. Produk-Produk BMT Amratani.....	60
E. Lokasi Kantor Pelayanan BMT Amratani.....	62
F. Budaya Kerja BMT Amratani Group.....	64
G. Program Kerja Dept. PSDM Amratani Group Tahun 2005 .	66
H. Realisasi Pendapatan BMT Amratani Group.....	67
I. Pertumbuhan nasabah.....	68
J. Struktur Organisasi dan Kelembagaan.....	68
K. Kondisi Demografi Responden	71

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MENGENAI PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI MODERASI ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BMT AMRATANI GROUP YOGYAKARTA.....	85
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	85
B. Uji Asumsi Klasik	91
C. Pengujian Hipotesis.....	93
D. Analisis Deskriptif	95
BAB V : PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Terjemah Al-qur'an	I
Biografi Tokoh.....	II
Surat Keterangan Penelitian	V
Surat Keterangan Bappeda DIY.....	VI
Surat Keterangan Bappeda Sleman.....	VII
Kuesioner	VIII
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	XIV
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi	XV
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Peng. Etika Kerja Islam.....	XVII
Skor Pernyataan Kepuasan Kerja.....	XIX
Skor Pernyataan Komitmen Organisasi	XX
Skor Pernyataan Peng. Etika Kerja Islam	XXII
Output Moderated Regression	XXIV
<i>Curriculum Vitae</i>	XXXXI

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Sampel Area Yogyakarta.....	23
Tabel 2	Kantor Pelayanan Jaringan BMT Amratani Group	62
Tabel 3	Realisasi Pendapatan BMT Amratani Group	67
Tabel 4	Pertumbuhan Nasabah.....	68
Tabel 5	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
Tabel 6	Karakteristik Responden Menurut Usia	72
Tabel 7	Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan	72
Tabel 8	Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja.....	72
Tabel 9	Distribusi Responden Merasa Puas Dengan Pekerjaan	73
Tabel 10	Distribusi Responden Menyukai Pekerjaan.....	73
Tabel 11	Distribusi Responden Ingin Pindah Dari Pekerjaan	73
Tabel 12	Distribusi Responden Lebih Menyukai Pekerjaan dari pada Di Tempat Lain.....	74
Tabel 13	Distribusi Responden Memiliki organisasi	74
Tabel 14	Distribusi Responden Merasa Terikat Dengan Organisasi.....	74
Tabel 15	Distribusi Responden Merasa Organisasi Sangat Berarti.....	75
Tabel 16	Distribusi Responden Merasa Menjadi Bagian Organisasi	75
Tabel 17	Distribusi Responden Merasa Masalah Organisasi Sama Seperti Masalah Mereka.....	75
Tabel 18	Distribusi Responden Merasa Mudah Terikat Dengan Organisasi Lain.....	76
Tabel 19	Distribusi Responden Mau Berusaha Mensukseskan Organisasi	76
Tabel 20	Distribusi Responden Tetap Tinggal di Perusahaan Merupakan.... Kebutuhan	76
Tabel 21	Distribusi Responden Apabila Keluar Memerlukan Pengorbanan	77
Tabel 22	Distribusi Responden Terlalu Riskan Meninggalkan Organisasi.....	77

Tabel 24	Distribusi Responden Ada Konsekuensi Negatif Bila Keluar.....	77
Tabel 24	Distribusi Responden terlalu Banyak Masalah Yang Harus Dipecahkan Bila Keluar	78
Tabel 25	Distribusi Responden Kemalasan Merupakan Perbuatan Buruk	78
Tabel 26	Distribusi Responden Bekerja Menguntungkan Diri Sendiri dan Orang Lain	78
Tabel 27	Distribusi Responden Mengabdikan Pada Pekerjaan Merupakan Kebajikan.....	79
Tabel 28	Distribusi Responden Keadilan dan Kedermawanan Dapat Mensejahterakan Masyarakat	79
Tabel 29	Distribusi Responden Penghasilan Lebih Dari Cukup Dapat Disumbangkan.....	79
Tabel 30	Distribusi Responden Harus Mengupayakan Hasil Terbaiknya.....	80
Tabel 31	Distribusi Responden Bekerja Untuk Meningkatkan Profesi.....	80
Tabel 32	Distribusi Responden Hidup Lebih Bermakna Dengan Bekerja	81
Tabel 33	Distribusi Responden Terlalu Sibuk Tidak Baik Untuk Organisasi	81
Tabel 34	Distribusi Responden Hubungan Manusia Dengan Organisasi.....	81
Tabel 35	Distribusi Responden Bekerja Dapat Mengontrol Diri	82
Tabel 36	Distribusi Responden Bekerja Sumber Kebahagiaan dan Prestasi.....	82
Tabel 37	Distribusi Responden Bekerja Lebih Mungkin Untuk Maju.....	82
Tabel 38	Distribusi Responden Bekerja Memberi Kesempatan Untuk Maju.....	83
Tabel 39	Distribusi Responden Kesuksesan Terlihat Dari Ketepatan Waktu	83
Tabel 40	Distribusi Responden Harus Menunjukkan Tanggungjawabnya	83
Tabel 41	Distribusi Responden Nilai Bekerja Berasal Dari Niatnya.....	84
Tabel 42	Validitas dan Realibilitas Komitmen Organisasi	85
Tabel 43	Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja.....	87

Tabel 44	Validitas dan Realibilitas penghayatan Etika Kerja Islam	89
Tabel 45	Nilai VIF Masing-masing Variabel Bebas	91
Tabel 46	Nilai Korelasi Rank Sperman Antara Variabel Bebas Dengan Residual	92
Tabel 47	Hasil Analisis MRA	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Diagram Hubungan Antar Variabel.....	16
Gambar 2	Model hubungan Antara Unjuk Kerja dan Kepuasan Kerja....	37
Gambar 3	Struktur Organisasi BMT Amratani Group.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

BMT Amratani Group merupakan lembaga keuangan yang mendasarkan diri pada nilai-nilai ajaran Islam yang dianggap mampu mewarnai dan mengendalikan perilaku setiap anggotanya, nilai-nilai tersebut akan melahirkan etika kerja yang Islami. Pada hakekatnya etika kerja Islam merupakan pancaran nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja Islam. Terbentuknya etos kerja Islam berasal dari sikap hidup mendasar terhadap kerja yang identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proposional. Motivasi dari etos kerja Islam berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang lebih bermakna.¹

Kehadiran *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Amratani diharapkan dapat turut serta memberikan kontribusi bagi pemerataan ekonomi umat, hal ini mengingat pangsa pasar Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia baru 2% sementara 98% sisanya masih didominasi Lembaga Keuangan Konvensional, terlebih dari 98% tersebut mayoritas adalah pedagang/pengusaha kecil, yang selama ini kurang atau bahkan tidak terakses oleh bank, sehingga kebanyakan dari mereka lari ke rentenir.

¹ A. Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm.34

Perkembangan operasional, nasabah dan jaringan BMT Amratani Group tergolong sangat cepat dan berpotensi tinggi, dapat diketahui perkembangannya pada laporan tahun 2001 yakni perkembangan rata-rata tiap tahunnya dari total aktiva sebesar 254%, total penghimpunan dana sebesar 210%, penyaluran dana (pembiayaan) sebesar 187%, pendapatan sebesar 74%, jumlah laba yang selalu meningkat sebesar 9,68% dan penambahan nasabah sebesar 162%.²

Dengan meluasnya cakupan wilayah pelayanan jaringan Amratani yaitu berada di wilayah Yogyakarta, Bekasi, Magelang, Solo dan Klaten menurut pengamatan peneliti hal diduga karena para karyawan BMT Amratani Group Yogyakarta telah memiliki komitmen untuk memajukan dan mengembangkan BMT Amratani. Komitmen ini mereka bangun semenjak mereka mulai bekerja di sana dan terus mengalami peningkatan seiring dengan bervariasinya pekerjaan yang menyebabkan ketidakjenuhan.. Hal ini juga diasumsikan rata-rata para karyawan mempunyai penghayatan yang tinggi terhadap etika kerja Islam, karena dalam etika kerja Islam terdapat sikap dan pandangan yang mengacu pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sehingga dengan hal tersebut diduga karyawan memiliki kepuasan kerja yang membawa mereka mampu bekerja produktif yang kemudian memberikan kebaikan bagi mereka dan BMT Amratani.

² Rencana Kerja Dan Anggaran Tahun 2001 Jaringan BMT Amratani Group Yogyakarta Tahun Buku 2001. (Yogyakarta : BMT Amratani Group, 2003) hlm. 2-6.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi organisasi (dalam hal ini BMT Amratani Group). Setiap organisasi seharusnya menyadari bahwa karyawanlah yang berhadapan langsung dengan konsumen, kualitas pelayanan mereka tergantung pada pelayanan karyawan. Karyawan yang bekerja tidak terarah, malas-malasan, tidak menghargai disiplin waktu, target hasil kerja tidak terpenuhi, pengetahuan tentang bidangnya kurang sehingga kualitas kerja selalu menurun, hal ini akan sangat merugikan pihak instansi karena tujuan, visi dan misi organisasi tersebut tidak dapat dicapai.

Berbeda halnya apabila seorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam karena Islam bukan hanya sekedar seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual. Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak dapat dipisahkan dengan manusia, sebab ia merupakan salah satu fitrah yang akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Karena bekerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.³ Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman, hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:

قل يا قوم إعملوا على ما نتمكم. إني عامل فسوف تعلمون⁴

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm.25.

⁴ Az-Zumar (39): 39.

Dalam penelitian Darwish A. Yoesuf ditemukan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, etika kerja Islam juga memediasi antara dua konstruk tersebut. Penelitian ini dilakukan di Uni Emirat Arab yang dengan jelas menerapkan nilai-nilai Islam dalam bekerja.⁵ Dengan demikian seorang karyawan yang menghayati adanya etika kerja Islam karena Islam menganjurkan untuk tidak bermalas-malasan, menghargai waktu, menekankan rasa tanggungjawab dan disiplin kerja akan melahirkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi terlihat dari adanya kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja sekuat tenaga bagi kepentingan organisasi, adanya dorongan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Ketidakmampuan organisasi mengikat komitmen para anggotanya merupakan suatu bumerang yang akan membuat situasi *turn over* meningkat. Situasi seperti ini adalah gambaran ketidakstabilan organisasi, yang nantinya membuat organisasi tidak dapat berkembang. Akan lain halnya bila organisasi memperhatikan kenyamanan bekerja para anggotanya. Tentunya hal ini akan menciptakan suatu kepuasan tersendiri. Ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan tingginya tingkat tuntutan dan keluhan karyawan, tingginya tingkat absensi, tingginya perputaran pegawai, rendahnya semangat kerja dan menarik diri, bahkan adanya gerakan melawan perusahaan. Karyawan dengan tingkat

⁵ Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context," *Personal Review*, Vol.30, Iss.2, (Fanborough: 2001), hlm.3.

ketidakpuasan kerja yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.⁶

Kepuasan kerja karyawan itu pada dasarnya merupakan entitas yang bersifat individual, artinya setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan-perbedaan antara individu, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Mengacu pada penelitian Darwish A. Yoesuf diduga bahwa penghayatan etika kerja Islam merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan pada organisasi, sehingga akan melahirkan perasaan ikut memiliki organisasi, terciptanya kepuasan kerja dan adanya kesetiaan terhadap organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁶ Siti Rahmawati, "Hubungan Antara Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Pada Departemen Spining II P.T. Primayudha Mandiri Jaya Boyolali," Skripsi (Tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (2004), hlm. 3.

B. Pokok Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah yang ada, maka dapatlah diformulasikan beberapa hal yang menjadi objek kajian permasalahan, yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai hubungan secara langsung dan signifikan dengan kepuasan kerja?
2. Apakah penghayatan etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja?
3. Apakah penghayatan etika kerja Islam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji hubungan secara langsung dan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja
2. Menguji hubungan secara langsung dan positif antara penghayatan etika kerja Islam dengan kepuasan kerja
3. Menguji apakah penghayatan etika kerja Islam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia khususnya hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dengan mediasi penghayatan etika kerja Islam.
2. Bagi kalangan praktisi khususnya manager, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bernilai dalam membuat keputusan yang terbaik yang berkenaan dengan perekrutan tenaga kerja baik untuk meningkatkan komitmen organisasi maupun kepuasan kerja.

E. Telaah Pustaka

Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Darwish A. Yousef yang meneliti tentang komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel 474 tenaga kerja dari 30 organisasi di lima distrik Uni Emirat Arab, dengan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).⁷ Hasil dari *path analysis* ini mengidentifikasi bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif

⁷ Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian.

mempengaruhi baik pada sikap terhadap perubahan organisasi maupun pada komitmen organisasi. Hasil selanjutnya dari penelitian ini adalah (*affective commitment*) memediasi pengaruh etika kerja Islam pada kecenderungan sikap afektif dan berperilaku terhadap perubahan organisasi. *Continuance and normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada kecenderungan sikap kognitif terhadap perubahan organisasi, sedangkan *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada kecenderungan sikap berperilaku terhadap perubahan organisasi.⁸

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Agung Mulyono, Dwi Cahyono dan Yusnan Arigayo yang meneliti tentang komitmen organisasi sebagai mediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi pada Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Darwish A.Yousef (2000) dengan menggunakan analisa permodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*)⁹ sebagai analisis statistik. Penelitian ini mengambil sampel 100 orang karyawan dan dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember. Dari pengujian Hipotesis, maka didapatkan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

⁸ Darwish A. Yousef, "Organization Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organization Change," *Human Relation*, April 2000, hlm.523-526.

⁹ *Struktural Equation Model (SEM)* merupakan kombinasi dari *multiple regression* dengan faktor analisis. Kelebihan SEM terletak pada kemampuannya menganalisis hubungan yang rumit secara simultan dan tetap efisien. Kemampuan tersebut membuat proses analisis bergeser dari *explatory* menjadi *confirmaty analysis*. Lihat Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Bekerjasama BI, "*Simposium Nasional I sistem Ekonomi Islam*," Yogyakarta, 13-14 Maret 2002, hlm. 562.

normative, affective dan continuance commitment. Affective commitment secara langsung dan positif mempengaruhi kecenderungan sikap kognitif, afektif dan berperilaku terhadap perubahan organisasi, sedangkan *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi kecenderungan afektif dan berperilaku terhadap perubahan organisasi. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan temuan Darwish A. Yousef (2000) yang menemukan seluruh dari dimensi komitmen organisasi dapat memediasi hubungan etika kerja Islam dengan perubahan organisasi.¹⁰

Pada kesempatan yang lain, Darwish A. Yousef juga melakukan penelitian yang menguji tentang etika kerja Islam sebagai mediator hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada kondisi multi budaya. Penelitian ini menggunakan sampel 425 pekerja muslim pada beberapa organisasi di Uni Emirat Arab, dengan menggunakan *moderated multiple regression* sebagai analisa datanya. Hasil empirik menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung baik terhadap komitmen organisasi maupun pada kepuasan kerja, dan memediasi hubungan diantara dua konstruk tersebut. Kemudian pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa *nation culture* tidak memoderasi hubungan baik terhadap komitmen organisasi maupun kepuasan kerja dan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam berbeda dengan perbedaan usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, *nation culture*, tipe organisasi (manufaktur atau jasa) dan kepemilikan (personal atau publik). Selanjutnya penelitian ini mengindikasikan bahwa

¹⁰ *Ibid.*, hlm.567-568.

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini adalah merupakan replikasi dari penelitian Darwish A. Yousef (2001).¹² Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitian, yaitu Lembaga Keuangan Syari'ah Mikro yang meletakkan dasar nilai-nilai ajaran Islam dalam menjalankan organisasinya secara jelas. Dalam penelitian ini tidak dimasukkan unsur multi budaya seperti yang dilakukan Darwish A. Yousef karena menurut penyusun multi budaya yang diangkat oleh Darwish A. Yousef berbeda dengan keadaan budaya di BMT Amratani Group Yogyakarta, yaitu kondisi budaya di Uni Emirat Arab mayoritas tenaga kerjanya berasal dari berbagai negara di dunia yang memiliki unsur budaya yang sangat berbeda satu sama lain, sedangkan di BMT Amratani Group Yogyakarta menurut pengamatan penyusun kebanyakan dari para karyawannya memiliki budaya yang tidak jauh berbeda antara satu dengan yang lainnya, bahkan secara umum berasal dari satu budaya yang sama yaitu budaya Indonesia.

¹¹ Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitment and Job Satisfaction" *Personal Review*, hlm. 3.

¹² Penelitian Darwish A. Yousef yang berjudul *Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Culture context*.

F. Kerangka Teoretik

1. Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Menurut Ferris dan Aranya (1983) komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, rasa kesetiaan pada organisasi.¹³

Menurut Steers dan Porter dalam bukunya Schultz yang berjudul "*psychology and work today*" menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap keterlibatan kerja yang tinggi, intensitas kehadiran yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, ketahanan kerja, peningkatan usaha dan perasaan turut memiliki perusahaan (*sense of belonging*), menjadi bagian dari perusahaan dan merasa ingin tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan untuk turut serta demi tujuan perusahaan.¹⁴

Menurut Wekley dan Yulk dalam bukunya Schultz menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah:

- a. Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- c. Partisipasi aktif seorang atasan dapat berhasil menyusun tim kerja yang baik

¹³ Sri Trisnaningsih, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2, hlm.200.

¹⁴ Siti Rahmawati, "Hubungan Antara Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Pada Departemen Spining II P.T. Primayudha Mandiri Jaya Boyolali," hlm. 25.

- d. Membuat peraturan yang fleksibel
- e. Memperbaiki kondisi kerja
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapatnya.¹⁵

2. Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*)

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah.¹⁶ Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kearifan, sesungguhnya dia melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia.

Etos berasal dari kata Yunani yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata inilah lahir apa yang dinamakan "*ethic*" yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal pula dengan sebutan etiket yang artinya cara bersopan santun.¹⁷ Etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi etika tersebut dengan keislamannya dalam arti yang aktual, sehingga cara

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 9.

¹⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994), hlm.2.

¹⁷ *Ibid.*, hlm.25.

dirinya mempersepsikan sesuatu selalu positif dan sejauh mungkin berusaha untuk menghindari yang negatif.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiru ummah*), cirri-ciri tersebut antara lain:

- a. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)
- b. Menghargai waktu
- c. Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvement*)
- d. Hidup berhemat dan efisien
- e. Memiliki jiwa wiraswasta (*enterpreneurship*)
- f. Memiliki insting bertanding dan bersaing
- g. Keinginan untuk mandiri (*independent*)
- h. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
- i. Berwawasan Makro-Universal
- j. Ulet, pantang menyerah
- k. Berorientasi pada produktivitas
- l. Memperkaya jaringan silaturahmi¹⁸

3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dan yang harus diterima.¹⁹

Kepuasan kerja diartikan juga sebagai keadaan emosi yang positif dari

¹⁸ *Ibid.*, hlm 29-61.

¹⁹ Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih bahasa: Tim Indeks (Jakarta: P.T. Prenhallindo, 2003), hlm. 101.

mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi.²⁰

Luthan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi yaitu, kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari pada individual.²¹

Harold E. Burt seperti yang dikutip As'ad mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - 1) Hubungan antara manager dengan karyawan
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial di antara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman sekerja
 - 5) Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) Umur seseorang sewaktu bekerja
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar (ekstern), yang berhubungan dengan:
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan (*training up, up grading* dan sebagainya)²²

²⁰ Robert L. Mathis, John H, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm.98.

²¹ Sri Trisnaningsih, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening," hlm. 201.

²² As'ad, *Psikologi Industri*, Edisi ke-4 (Yogyakarta: Liberty, 2001), hlm. 112.

G. Hipotesis

Dari uraian pada telaah pustaka dan kerangka teoretik, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Komitmen organisasi mempunyai hubungan secara langsung dan signifikan dengan kepuasan kerja

H_2 = Penghayatan etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja

H_3 = Penghayatan etika kerja Islam memoderasi hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

1. Variabel

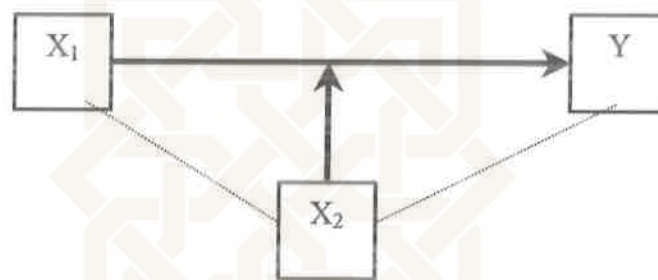
Penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel moderator dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang identik dengan variabel terikat atau variabel yang dijelaskan.²³ Variabel independen identik sebagai variabel bebas, penjelas atau sering dianggap prediktor atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen.²⁴ Sedangkan *moderating variable* adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini juga disebut sebagai

²³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), hlm.5.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 5.

variabel independen kedua.²⁵ Dalam penelitian ini variabel dependennya kepuasan kerja, variabel moderatornya penghayatan etika kerja Islam dan variabel independennya komitmen organisasi.

Gambar 1.
Diagram Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen
Dengan Mediasi Penghayatan Etika Kerja Islam (Paradigma Jalur)



Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Penghayatan Etika Kerja Islam

(Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, 2004: 41)

2. Definisi Operasional Variabel

Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Komitmen organisasi adalah kekuatan individu yang diidentifikasi dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya.

²⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet Ke-6 (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 33.

Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinyu (lima item) dengan lima poin skala Likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen pengukur Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa memiliki organisasi tempat bekerja
- 2) Merasa terikat secara emosional dengan organisasi
- 3) Organisasi tempat bekerja sangat berarti
- 4) Merasa menjadi bagian organisasi tempat bekerja
- 5) Merasa masalah organisasi juga seperti masalah sendiri
- 6) Mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat bekerja
- 7) Mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi
- 8) Tetap tinggal di perusahaan merupakan kebutuhan
- 9) Apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan
- 10) Merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi
- 11) Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi bahkan bila menginginkan keluar
- 12) Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan jika memutuskan untuk keluar dari organisasi

b. Penghayatan Etika Kerja Islam

Penghayatan etika kerja Islam diukur dengan menggunakan versi singkat yang dikembangkan oleh Ali (1988). Instrumen ini terdiri dari tujuh belas item dengan lima skala Likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen pengukur Penghayatan Etika Kerja Islam adalah:

- 1) Kemalasan merupakan perbuatan buruk
- 2) Bekerja dengan baik menguntungkan baik bagi orang itu sendiri maupun bagi orang lain

- 3) Mengabdikan pada pekerjaan merupakan kebajikan
- 4) Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja merupakan kondisi yang penting untuk kesejahteraan masyarakat
- 5) Penghasilan yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dapat disumbangkan untuk kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
- 6) Seseorang harus mengupayakan hasil kerja terbaiknya sesuai dengan kemampuan orang itu sendiri
- 7) Bekerja itu tidak hanya sekedar bertujuan untuk bekerja itu sendiri tetapi lebih bermakna untuk meningkatkan perkembangan seseorang dan hubungan sosial
- 8) Hidup akan lebih bermakna dengan bekerja
- 9) Terlalu sibuk itu tidak baik untuk organisasi
- 10) Hubungan manusia dalam organisasi itu ditekankan dan dianjurkan
- 11) Bekerja memungkinkan seseorang untuk dapat mengontrol diri
- 12) Bekerja dengan kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi
- 13) Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidupnya
- 14) Bekerja memberi kesempatan untuk mandiri
- 15) Kesuksesan seseorang terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja
- 16) Seseorang harus bekerja keras secara terus menerus untuk menunjukkan rasa tanggungjawabnya
- 17) Nilai bekerja berasal dari niat yang menyertainya

c. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) yang terdiri dari empat item instrumen dengan lima skala Likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen untuk mengukur Kepuasan

Kerja adalah:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaan saat ini
- 2) Sangat menyukai pekerjaan saat ini
- 3) Saat ini merasa ingin pindah dari pekerjaan
- 4) Lebih menyukai pekerjaan di organisasi tempat bekerja daripada di tempat lain

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh dari pengamatan secara langsung pada objek dalam hal ini adalah BMT Amratani Group Yogyakarta yang tersebar di beberapa daerah di wilayah Yogyakarta.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*)²⁶ yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

3. Teknik Pengukuran dan Pengujian Instrumen Penelitian

a. Teknik Pengukuran

Pengukuran adalah penggunaan angka-angka pada objek atau peristiwa menurut aturan tertentu.²⁷ Dalam penelitian ini, cara untuk mengukur variabel-variabel menggunakan *skala Likert*²⁸. Penelitian ini menggunakan lima *skala Likert*, yaitu Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Tidak Pasti apakah setuju atau tidak (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

²⁶ Perbedaan pokok antara penelitian deskriptif dan penelitian penjelasan (*explanatory research*) tidaklah terletak pada sifat datanya, melainkan pada sifat analisisnya. Lihat Masri Singaribun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Cet ke-2 (Jakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm. 5.

²⁷ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, Cet ke-4 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 75.

²⁸ *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam fenomena penelitian sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Lihat Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 86.

b. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah *kuesioner*, sehingga uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap item di dalam *kuesioner*.

1) Uji Validitas

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur mempunyai validitas yang tinggi apabila mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.²⁹ Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*.³⁰

$$r = \frac{N(\sum Xy) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan:

r = Koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total y

x = Skor setiap item

y = Skor Total

N = Jumlah responden

²⁹ Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), hlm. 5-6.

³⁰ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, hlm. 137.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama.³¹ Data yang reliabel belum tentu valid. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien dari *alpha Cronbach*,³² dengan rumus:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right)$$

keterangan:

n = Jumlah butir

v_i = Varians butir, tanda sigma berarti jumlah

v_t = Varians nilai total

4. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan besarnya sampel perlu dipertimbangkan faktor derajat keseragaman (*degree of homogeneity*)³³ dari populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 55 orang karyawan kontrak dan karyawan tetap dari populasi 68 karyawan. Untuk menentukan ukuran

³¹ *Ibid.*, hlm. 140.

³² Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, hlm. 86.

³³ Makin seragam populasi itu, makin kecil sampel yang dapat diambil. Apabila populasi itu seragam sempurna (*completely homogenous*), maka satu satuan elementer saja dari seluruh populasi itu sudah cukup representatif untuk diteliti. Sebaliknya, apabila populasi itu secara sempurna tidak seragam (*completely heterogeneous*), maka hanya pencacahan lengkaplah yang dapat memberikan gambaran yang representatif. Lihat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, hlm. 150-151.

sampel menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%, yaitu :³⁴

$$S = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Dimana:

λ^2 dengan dk=1, taraf kesalahan 1%, 5%, 10%

$P = Q = 0.5$. $d = 0.01, 0.05, 0.10$ s = jumlah sampel

Aplikasi dalam penelitian ini adalah :

$N = 57$; $d = 0.01$; $P = 0.5$; $Q = 0.5$; $X^2(1\%;1) = 6.635$

Sehingga :

$$S = \frac{6.635(55)(0.5)(0.5)}{(0.01)^2(55 - 1) + 6.635(0.5)(0.5)}$$

$$S = \frac{91.23125}{1.66415} = 54.82 \text{ dibulatkan menjadi } 55$$

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik *Non probability sampling*, yaitu *Purposive Sampling*, dalam penelitian ini kriteria yang dipakai dalam pengambilan sampel hanya karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dalam menentukan wilayah yang akan diteliti menggunakan *cluster sampling* (area sampling), yaitu obyek yang akan diteliti (BMT Amratani Group) digolongkan menurut area penelitian. Terdapat empat area BMT Amratani Group, yaitu Yogyakarta, Magelang, Solo dan Bekasi. Mengingat keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka dalam hal ini peneliti hanya menggunakan area

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 79.

Yogyakarta sebagai objek penelitian karena area Yogyakarta memiliki kantor cabang yang paling banyak diantara area yang lainnya. Kemudian menentukan responden yang ada pada daerah itu secara *proportionate stratified random sampling*. Di BMT Amratani terdapat strata penggolongan karyawan yang terdiri dari karyawan magang, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Untuk setiap cabang BMT rata-rata diambil sampel 6 orang responden.

Adapun distribusi sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Sampel Area Yogyakarta

No	Nama BMT	Jumlah Karyawan
1	BMT Rizqi Mulia	13
2	BMT Rizqi Mandiri	8
3	BMT Rizqi Amanah	6
4	BMT Saka Giri	8
5	BMT Amratani Sentosa	5
6	BMT Amratani Sejahtera	6
7	Kantor Pusat	9
Jumlah		55

Sumber: Data Sekunder

5. Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey,³⁵ dengan menggunakan dua sumber data. Data primer yaitu data yang diambil dari para karyawan BMT Amratani sebagai responden.

³⁵ Survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lihat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, hlm.3.

Sedangkan data sekunder diambil dari studi kepustakaan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket (*kuesioner*).³⁶

Pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu yang sudah disediakan dengan memberikan tanda.

I. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (jabatan, umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja di BMT Amratani). Hasil setiap tabel sedapat mungkin dihubungkan dengan hasil penelitian lain (dengan sampel dan pendekatan yang agak sama) dan juga dihubungkan dengan teori atau proporsi yang lebih luas. Suatu laporan penelitian yang penuh dengan tabel dan angka tanpa perbandingan dengan studi lain, atau tanpa menarik kesimpulan yang lebih luas, sangat terbatas manfaatnya.³⁷

³⁶ *Kuesioner* merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Lihat Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm.135.

³⁷ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, hlm.279.

b. Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

a) Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi multikolinieritas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.³⁸

b) Tidak Memenuhi Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.³⁹

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. T-test dihitung dari formula sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

³⁸ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 203.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 208.

keterangan :

t = nilai t yang dihitung s = simpangan baku sampel
 $\bar{X}$ = rata-rata n = jumlah anggota sampel
 μ_o = nilai yang dihipotesis

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_1 diterima yaitu suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3) *Moderated Regression Analysis*

Analisa interaksi dalam regresi digunakan untuk mendeteksi pengaruh dari *variable moderating* dimana modelnya berbentuk:⁴⁰

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2$$

keterangan:

Y = Kepuasan Kerja
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = Penghayatan Etika Kerja Islam
 X_1X_2 = Bentuk Interaksi

Perhitungan *Moderated Regression Analysis* dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 13.0*.

⁴⁰ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Edisi ke-3, (Bandung: Tarsito, 1996), hlm.242.

J. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penyusunan skripsi ini lebih sistematis dan terfokus dalam satu pemikiran maka penulis sajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum penulisan skripsi.

Bab pertama berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua memuat landasan teori mengenai kepuasan kerja. Pembahasan dimulai dengan pengertian kepuasan kerja, teori-teori tentang kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja menurut Islam. Selanjutnya dijelaskan juga tentang definisi komitmen organisasi, aspek-aspek komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, bentuk-bentuk komitmen organisasi, manfaat komitmen organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Dalam bab ini juga dijelaskan tentang pengertian etika kerja Islam, konsep bekerja dalam Islam dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Bab ketiga berupa gambaran umum BMT Amratani Group, yang terdiri dari sejarah berdiri, visi dan misi, filosofi dan tujuan, produk-produk BMT Amratani, lokasi kantor pelayanan BMT Amratani, budaya kerja pada BMT Amratani, program kerja Dept. PSDM. Amratani Group tahun 2005,

realisasi pendapatan BMT Amratani Group, pertumbuhan nasabah, struktur organisasi dan kelembagaan.

Bab keempat memuat tentang data yang diperoleh dari hasil penelitian di BMT Amratani Group meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi pengujian hipotesis dan interpretasi data.

Bab kelima berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja. Semakin tinggi/baik Komitmen Organisasional karyawan maka Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi/baik pula.
2. Terdapat hubungan yang positif antara Penghayatan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja, dalam arti seorang karyawan yang memiliki penghayatan yang tinggi terhadap Etika kerja Islam akan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi pula.
3. Pengujian dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* sebagai alat analisa data membuktikan bahwa dengan masuknya Penghayatan Etika Kerja Islam ke dalam regresi 1 menjadi regresi 2, nilai probabilitasnya $p=0.000<0.05$ dan koefisien determinasi meningkat dari $R^2 = 0.965$ menjadi $R^2=0.985$, hal ini berarti Penghayatan Etika Kerja Islam memberikan kontribusi hubungan yang sifatnya positif pada hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja. Selain itu, nilai probabilitas dalam regresi ketiga lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $p=0.031<0.05$ dan koefisien determinasi meningkat dari $R^2=0.985$ menjadi $R^2=0.98678$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Penghayatan Etika kerja Islam merupakan variabel moderator bagi hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

B. Saran

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, seluruh perangkat organisasi hendaknya dapat menjalin kerja sama dengan solid, dalam arti apabila salah satu bagian dalam organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, maka pencapaian tujuan organisasi itu pun akan pincang. Sebagai seorang Manager sudah seharusnya dapat memanage karyawannya untuk dapat menjalankan aktivitas di kantor dengan baik dan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Seorang karyawan akan merasa *enjoy* dalam melakukan setiap tugas yang dibebankan kepadanya apabila harapan-harapan yang mereka miliki dapat terwujud di dalam organisasi. Hal ini merupakan suatu perwujudan dari kepuasan kerja yang mereka harapkan. Karyawan juga seharusnya menilai kepuasan yang mereka dapatkan tidak hanya berupa materi saja, akan tetapi juga tampak pada kepuasan yang bersifat batiniah, seperti dengan menumbuhkan komitmen untuk dapat menghayati dan mengamalkan etika kerja Islam yang akan menimbulkan kepuasan dimana bekerja bukan semata-mata untuk kepentingan duniawi tetapi juga sebagai manifestasi iman dan mengharap ridla Illahi.

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperbanyak dan memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari karyawan disalah satu *Baitul Mal Wa Tanwil* (BMT) saja, bisa dilakukan di Lembaga Keuangan Syari'ah lainnya dan tidak hanya di Yogyakarta saja. Mungkin bisa dikembangkan pada *Baitul Maal Wa Tanwil* dan Lembaga Keuangan Syari'ah di seluruh Indonesia. Dan dapat mengembangkan konstruk-konstruk penelitian lainnya, seperti dengan memasukkan unsur multi budaya yang terdapat di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: C.V. Jaya Sakti, 1997.

Kelompok Metodologi Penelitian

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

Azwar, Saifudin, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.

Effendi, Sofian dan Masri Singaribun, *Metode Penelitian Survey*, Cet ke-2, Jakarta: Pustaka Pelajar, 1995.

Kuncoro, Mudrajat, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2001.

Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.

Soehartono, Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Cet ke-4, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Edisi ke-3, Bandung: Tarsito, 1996.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet Ke-6, Bandung: Alfabeta, 2004.

Kelompok Etos Kerja Islam

Asifudin, Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.

Aziz, Abdul Al-khayyath, *Etika Bekerja Dalam Islam*, Alih Bahasa: Nurhakim, Moh, Jakarta: Gema Insani Press, 1994.

Luth, Thohir, *Antara Perut dan Etos kerja: Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001

Madjid, Nurcholish, *Tafsir Islam Perihal Etos Kerja*, Jakarta: Nuansa Madani, 1999

_____, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta: Paramadina, 2000.

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994.

_____, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Kelompok Manajemen

As'ad, *Seri Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi ke-4, Yogyakarta: Liberty, 2001.

Handoko, Hani, *Managemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, Yogyakarta: BPFE, 2000

John H and Robert L. Malthis, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Munandar, Ashar Sutoyo, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press, 2001.

Ndraha, Taliziduhin, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

Newstrom, W, John and Davis, Keit, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ke-7, Alih Bahasa: Agus Dharman, Jakarta: Erlangga, 1985.

Prawirosentoro, Sujadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE, 1989.

Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih bahasa: Tim Indeks, Jakarta: P.T. Prenhallindo, 2003.

Tedjosutrisno, Ating, *Etika Komunikasi Kantor*, Bandung: Armiko, 1990.

Kelompok Ekonomi Islam

Antonio, Syafi'i, *Bank Syari'ah: Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syari'ah*, Cet ke-3, Yogyakarta: UII Press, 2003.

Sudarsono, Heri, *Bank dan Lembaga Keuangan syari'ah: Deskriptif dan Ilustrasi*, Yogyakarta: Ekonosia, 2003.

Kelompok lain-lain

Bar. Hasyim, aviad, Gerald and Berman, "The Dimention of Organizational Commitment," *Journal of Organization Behavior*, Vol. 13.

Depnas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Kuncoro, Sri Zainuddin, "Komitmen Organisasi,"
<http://www.institutmahardika.com/artikel/artikepi.htm>, akses 23 Maret 2005.

Panggabean, S. Mutiara, ME, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Keinginan Untuk Pindah Kerja," *Jurnal Kajian Bisnis*, STIE Widya Wiwaha, No. 34, 2003.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Bekerjasama BI, "*Simposium Nasional I sistem Ekonomi Islam*," Yogyakarta, 13-14 Maret 2002.

Rahmawati, Siti "Hubungan Antara Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Pada Departemen Spining II P.T. Primayudha Mandiri Jaya Boyolali," Skripsi (Tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2004.

Rencana Kerja Dan Anggaran Tahun 2001 Jaringan Bmt Amratani Group Yogyakarta Tahun Buku 2001. (Yogyakarta : BMT Amratani Group, 2003)

Trisnaningsih, Sri, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2.

Yousef, A. Darwish, "The Islamic Work Ethic as Mediator of The Relationship between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity-A Study in an Islamic Country Setting," *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15, Bradford, 2000.

_____, "Organization Commitment as Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organization Change," *Human Relation*, Vol.53;4, 2000.

_____, "Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context," *Personal Review*, Vol.30, Iss.2, Fanborough: 2001.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

A large, light-colored geometric pattern, resembling a stylized star or a complex knot, is centered behind the text.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TERJEMAH AL-QUR'AN

NO	HLM	FN	TERJEMAH
1	3	4	BAB I Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.
2	38	14	BAB II Dan orang-orang yang kafir amal-amal mereka adalah laksana fatamorgana di tanah yang datar, yang disangka air oleh orang-orang yang dahaga, tetapi bila didatanginya air itu, dia tidak mendapatinya sesuatu apapun. Dan didapatinya (ketetapan) Allah di sisinya, lalu Allah memberikan kepadanya perhitungan amal-amal dengan cukup dan Allah adalah sangat cepat perhitungannya.
3	48	26	BAB II Sesungguhnya Kami telah menjadika apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.
4	49	27	BAB II Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari, maka sia siampuni dosanya.
5	50	28	BAB II Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang kholifah di muka bumi”....

BIOGRAFI TOKOH

Ahmad Janan Asifudin

Lahir di lingkungan pondok pesantren di daerah Banyumas Jawa Tengah pada tahun 1954. Setelah menyelesaikan belajar di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren itu (tahun 1972), beliau melanjutkan studi ke fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (selesai tahun 1979). Selanjutnya beliau dikirim ke Universitas Riyadh Saudi Arabia lewat Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia (tahun 1979 sampai tahun 1981), di sana memperoleh Gelar *Higher Diplome* bidang *Teaching Arabic to Non Arabic Speakers*.

Lulus S.2 tahun 1991 dari Pps. IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan lulus S.3 dari Pps yang sama, baru dalam tahun 2003, sebelum menyelesaikan S.3, doktor yang berasal dari lingkungan Pondok Pesantren ini sempat mengikuti *Senior Managers Program* di Mc Gill University Montreal Canada (22 September–30 Oktober 1997). Ketika masih berstatus Mahasiswa S.1, Ahmad Janan sempat menjadi Asisten Dosen kuliah Agama Islam di Universitas Gadjah Mada (1977-1979). Pernah pula menjadi tenaga Pengajar di Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Kroya Cilacap (1981-1984). Baru mulai tahun 1984, bapak dari empat orang anak ini menjadi dosen tetap pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sampai sekarang. Kini selain mengajar di fakultas tersebut, Ahmad Janan juga memberi kuliah di pondok pesantren almamaternya di daerah Banyumas.

Darwish A. Yousef.

Beliau memperoleh gelar Ph.D dalam bidang *Management Science* dari UKC pada bulan Januari 1989. Beliau menjabat sebagai *Associate Professor* pada *Department of Business Administration* di United Arab Emirate University. Dr Yousef telah banyak melakukan penelitian di beberapa area dalam hal komitmen organisasi, perubahan organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan kepemimpinan. Hasil penelitiannya telah dipublikasikan di beberapa jurnal akademik seperti: *International Journal of Manpower (UK)*, *Ueropean Journal of Operational Reseach (NE)*, *Leadership and Organizational Development Journal (UK)*, *Arab Journal of Administration Sciences (Kuwait)*.

Masri Singarimbun

Lahir di tanah Karo (1931), adalah dosen dan mantan Kepala Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Memperoleh gelar BA pada fakultas Pedagogik UGM (1959) dan Ph.D di bidang antropologi sosial pada Australian National University (1966). Tahun 1968-1973 sebagai *Research Fellow* pada Departement of Demography. Tahun 1977-1983 menjadi anggota Board of Trustees dari The Population Council, New York dan selanjutnya sebagai *Consulting Senior Associate* pada badan yang sama. Sejak tahun 1984 menjadi anggota Dewan Riset Nasional. Aktif mengikuti kegiatan ilmiah di dalam dan luar negeri serta menulis beberapa buku antara lain: *Kinship, Descend and Alliance among the Karo Batak* (1975), *Penduduk dan Kemiskinan: Kasus Sriharjo di Pedesaan Jawa* (bersama D.H Penny, 1976), *Liku-liku Penurunan Kelahiran* (Ed, 1978), *Kelangsungan Hidup anak: Bergaia Teori, Pendekatan dan Kebijakan* (Ed, 1988).

Sofian Effendi

Lahir di Bangka (1945), adalah Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (sejak tahun 1970-an) serta sebagai Kepala Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Mendapat gelar BA (1966) dan Drs (1969) dari UGM, serta MPIA (1975) dan Ph.D (1977) dari University of Pittsburgh, USA. Tahun 1978- 1983 menjadi Sekretaris pada Pusat Penelitian Kependudukan UGM. Dan sejak tahun 1986 menjadi Pengurus Pusat KAGAMA serta organisasi professional IPADI, PERSADI dan HIPIS. Aktif mengikuti kegiatan ilmiah di dalam maupun di luar negeri serta melakukan penelitian tentang kebijakan kependudukan dan pemerataan hasil pembangunan.

Toto Tasmara

Beliau dilahirkan di Banjar Ciamis Jawa Barat pada 10 November 1948 dalam lingkungan keluarga yang sufistik sehingga memberikan pengaruh kejiwaan padanya. Hal ini membuat kumpulan tulisan maupun puisinya sarat dengan nuansa sufistik tersebut. Seluruh kehidupannya diabdikan untuk gerakan da'wah yang olehnya disingkat *geradah*. Pada tahun 1976, beliau mendirikan BKPMI (Badan Komunikasi Pemuda Masjid Indonesia) yang mengantarkannya masuk penjara karena da'wahnya yang "menyesatkan" dan "mengusik" stabilitas penguasa pada waktu itu. Pada

tahun 1978, beliau kembali masuk penjara yang dikenal dengan “kampus kuning” karena ulahnya membuat Gerakan Anti Korupsi dan menentang GBHN. Pada tahun 1966, beliau mendirikan Badan Koordinasi Mubaligh se Indonesia (Bakumubin), sebuah lembaga yang berkiprah untuk meningkatkan kualitas dan pencerahan para mubaligh. Di samping sebagai mujahid da’wah, beliau juga mantan eksekutif piawai. Beliau pernah menduduki jabatan eksekutif di perusahaan multinasional, seperti: PT Richardson Merrel, PT Singer, Nixdorf dan lainnya. Dari tahun 1992-1996, beliau menduduki jabatan Corporate Secretary PT Humpuss, dan pada tahun 1997 beliau keluar dari perusahaan tersebut dan mengabdikan sepenuhnya pada bidang da’wah dan menjadi konsultan Sumber Daya Manusia di Labmend (*Laboratory for Management and Mental Development*), yang bergerak dibidang pelatihan manajemen dan spiritual. Pengembangan pesantren kilat yang ditekuninya sejak tahun 80-an: *Super Achievement Motivation* dan Etos Kerja (SAMTEK), Tarbiyatul Qalbu, Kepemimpinan Situasional, Kuliyyatul Mubalighin dan Kristologi merupakan paket-paket andalan Labmend. Tulisannya dalam kolom “Hikmah” *Republika* banyak diminati berbagai kalangan karena gaya tulisannya yang menyentuh hati. Tidak hanya itu, beberapa pemikirannya dituangkan dalam berbagai judul buku, diantaranya: *Komunikasi Dakwah, etos Kerja Pribadi Muslim, Tantangan Zaman, Dajal dan Simbol Setan, Menuju Muslim Kaffah: Menggali potensi diri, Kecerdasan Ruhaniah*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
NO.084/ADM-JAG/ 5/ VIII/05

Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan Pelayanan BMT Amratani Group dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Anis Sholihah
No. Nim : 01391080
Instansi/ Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga
Fakultas/ Jurusan : Syari'ah/ Keuangan Islam

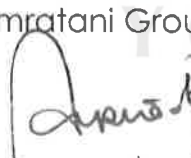
Nama tersebut diatas telah melakukan **Penelitian** tentang "Penghayatan Etika Kerja Islam Sebagai Mediasi Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada BMT Amratani Group Yogyakarta " Pada tanggal 4 Juni 2005 - 4 Agustus 2005.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Agustus 2005

Manajer Dept. PSDM

BMT Amratani Group


Eni Arvianti, SIP





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511
Telp. & Fax. (0274) 868800. E-mail : bappeda@sleman.go.id

SURAT IJIN

Nomor : 07.0 / Bappeda/982 / 2005.

**TENTANG
PENELITIAN
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55 /Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Bappeda Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 07.0/3288 Tanggal: 04 Juni 2005 Hal : Ijin Penelitian :

MENGIJINKAN :

Kepada :
Nama : ANIS SHOLIHAH
No. Mhs/NIM/NIP/NIK : 01391080
Program/ Tingkat : S1
Instansi/ Perguruan Tinggi : UIN "SUKA" Yogyakarta
Alamat Instansi/ Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Alamat Rumah : Sapen GK VI/ 452 Yogyakarta
Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul:
"PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI
MEDIASI ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BMT AMRATANI
GROUP YOGYAKARTA"
Lokasi : BMT Amratani Group Jl. Palagan Tentara Pelajar
Waktu : Selama 3 (tiga) bulan mulai tanggal : 04 Juni 2005
s.d 04 September 2005

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada pejabat pemerintah setempat (Camat/ Lurah Desa) atau kepala instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Bupati melalui kepala Bappeda.
4. Ijin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
5. Ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di : Sleman
Pada Tanggal : 06 Juni 2005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pol. PP dan Tibmas. Kab. Sleman
3. Ka. Dinas Nakeros & KB Kab. Sleman
4. Ka. Dep. Agama Kab. Sleman
5. Dir. BMT Amratani Group
6. Peringgal

A.n. Kepala BAPPEDA Kab. Sleman
Ka. Bidang Teknologi & Kerjasama
u.b. Ka. Sub. Bid. Iptek


Dra. Endah Sri Widiastuti
NIP. 490 027 920



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, (Psw. : 209-217), 562811 (Psw. : 243 - 247)
Fax. (0274) 586712 E-mail : bappeda_diy@plasa.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 07.0 / 3288

Membaca Surat : Dekan Fak. Syari'ah-UIN"SUKA" Yk No : IN/1/DS/PP.01.1/1483/2005
Tanggal : 2-06-2005 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 162 Tahun 2003 tentang Pemberian Izin/Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dan Pendataan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Dijijinkan kepada :
N a m a : **ANIS SHOLIAH** No. MHSW : 01391080
Alamat Instansi : **Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta**
Judul : **PENGHAYATAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI MEDIASI ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BMT AMRATANI GROUP YOGYAKARTA**

Lokasi : **Kabupaten Sleman**
Waktunya : Mulai tanggal 04-06-2005 s/d 04-09-2005

Dengan Ketentuan :
1. Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
6. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Kemudian diharapkan para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tembusan Kepada Yth. :

1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
(Sebagai Laporan)
2. Bupati Sleman c. q Ka. Bappeda;
3. Ka. Kanwil Dep. Agama Prop. DIY;
4. Dekan Fak. Syari'ah-UIN"SUKA" Yk;
5. Pertiingat.

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 04-06-2005

A.n. GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
KEPALA BAPPEDA PROPINSI DIY
U.D. KEPALA BIDANG PENGENDALIAN



Ir. NANANG SUWANDI, MMA
NIP. 490 022 448



Assalamualaikum wr wb

Para karyawan yang terhormat,

Ditengah kesibukan anda, dengan rendah hati kami meminta kesediaan anda untuk mengisi angket berikut ini. Angket ini merupakan bagian dari penelitian yang tengah kami lakukan dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir di Fakultas Syariah Jurusan Mu'amalah Program Studi Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Angket ini secara garis besar ingin mengetahui Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Penghayatan Etika Kerja Islam.

Kesungguhan anda dalam menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya merupakan bantuan yang sangat berharga bagi kami. Jawaban anda insya Allah akan tetap dijaga kerahasiaan sesuai etika penelitian.

Atas kerjasama dan bantuan anda, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb

Yogyakarta, 17 Mei 2005

Anis Sholihah

CARA PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I. Setiap pertanyaan dan pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila memilih jawaban “lain-lain” maka diharapkan untuk memberikan keterangan lebih lanjut. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Tidak Pasti apakah setuju atau tidak setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Untuk pertanyaan yang tidak ada angka pilihannya, diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

IDENTITAS RESPONDEN

Nama BMT :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita

Jenjang Pendidikan : () SLTA () D3 () S1 () S2

Lama Bekerja di BMT tempat bekerja saat ini..... tahun.....bulan

DAFTAR PERNYATAAN

Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya tidak merasa memiliki organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya	1	2	3	4	5
3	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya	1	2	3	4	5
4	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya	1	2	3	4	5
6	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
7	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi	1	2	3	4	5
8	Saat ini tetap tinggal di organisasi tempat saya bekerja adalah merupakan kebutuhan	1	2	3	4	5
9	Alasan utama saya tetap bekerja di sini karena apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan	1	2	3	4	5
10	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi	1	2	3	4	5
11	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar	1	2	3	4	5
12	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari tempat saya bekerja	1	2	3	4	5

Penghayatan Etika Kerja Islam

No	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Kemalasan merupakan perbuatan buruk	1	2	3	4	5
2	Bekerja dengan baik menguntungkan baik bagi orang itu sendiri maupun bagi orang lain	1	2	3	4	5
3	Mengabdikan pada pekerjaan merupakan kebajikan	1	2	3	4	5
4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja merupakan kondisi penting untuk kesejahteraan masyarakat	1	2	3	4	5
5	Penghasilan yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang dapat disumbangkan untuk kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	1	2	3	4	5
6	Seseorang harus mengupayakan hasil kerja terbaiknya sesuai dengan kemampuan orang itu sendiri	1	2	3	4	5
7	Bekerja itu tidak hanya sekedar bertujuan untuk bekerja itu sendiri tetapi lebih bermakna untuk meningkatkan perkembangan seseorang dan sosial	1	2	3	4	5
8	Hidup akan lebih bermakna dengan bekerja	1	2	3	4	5
9	Terlalu sibuk itu tidak baik untuk organisasi	1	2	3	4	5
10	Hubungan manusia dengan organisasi itu ditekan dan dianjurkan	1	2	3	4	5
11	Bekerja memungkinkan seseorang untuk dapat mengontrol diri	1	2	3	4	5
12	Bekerja dengan kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi	1	2	3	4	5
13	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidupnya	1	2	3	4	5
14	Bekerja memberi kesempatan untuk mandiri	1	2	3	4	5
15	Kesuksesan seseorang terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja	1	2	3	4	5
16	Seseorang harus bekerja keras secara terus menerus untuk menunjukkan rasa tanggungjawabnya	1	2	3	4	5
17	Nilai bekerja berasal dari niat yang menyertainya	1	2	3	4	5

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

No	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5
2	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5
3	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5
4	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada tempat lainnya	1	2	3	4	5



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.15	.933	20
KK2	3.45	.826	20
KK3	2.90	1.071	20
KK4	3.35	.745	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	9.70	2.853	.699	.246
KK2	9.40	3.200	.681	.294
KK3	9.95	2.471	.568	.220
KK4	9.50	3.421	.772	.316

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.85	4.345	2.084	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.76	1.433	45
KO2	3.42	1.252	45
KO3	3.91	1.062	45
KO4	3.47	1.342	45
KO5	3.93	1.156	45
KO6	3.60	1.372	45
KO7	4.11	1.092	45
KO8	4.07	1.053	45
KO9	4.04	1.021	45
KO10	3.71	1.160	45
KO11	3.87	1.160	45
KO12	3.49	1.236	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	41.62	61.877	.502	.828
KO2	41.96	67.362	.407	.843
KO3	41.47	65.164	.522	.826
KO4	41.91	63.174	.431	.830
KO5	41.44	64.162	.526	.826
KO6	41.78	64.540	.400	.837
KO7	41.27	62.700	.656	.817
KO8	41.31	63.356	.643	.818
KO9	41.33	62.682	.712	.814
KO10	41.67	65.636	.439	.832
KO11	41.51	66.210	.407	.834
KO12	41.89	62.874	.553	.824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.38	75.240	8.674	12



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Uji Validitas dan Reliabilitas Etika Kerja Islami

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	4.60	.503	20
E2	4.55	.605	20
E3	4.25	.550	20
E4	4.35	.671	20
E5	4.00	.918	20
E6	3.90	1.294	20
E7	4.05	1.050	20
E8	3.70	1.218	20
E9	3.45	1.276	20
E10	3.65	1.461	20
E11	3.70	1.129	20
E12	3.70	1.261	20
E13	3.85	1.348	20
E14	4.20	1.056	20
E15	3.80	1.281	20
E16	3.70	1.342	20
E17	4.00	1.414	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	62.85	100.345	.443	.841
E2	62.90	101.989	.499	.846
E3	63.20	98.905	.597	.838
E4	63.10	102.411	.698	.848
E5	63.45	90.155	.634	.823
E6	63.55	96.682	.523	.848
E7	63.40	88.568	.626	.821
E8	63.75	86.408	.625	.820
E9	64.00	93.474	.509	.840
E10	63.80	87.326	.461	.830
E11	63.75	89.776	.514	.827
E12	63.75	87.461	.551	.824
E13	63.60	81.200	.783	.808
E14	63.25	87.039	.705	.817
E15	63.65	85.608	.624	.820
E16	63.75	87.039	.528	.826
E17	63.45	87.839	.461	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.45	102.050	10.102	17

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKOR PERTANYAAN KEPUASAN KERJA

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	Total	Rata ²
1	3	3	3	3	12	3.00
2	3	3	4	4	14	3.50
3	2	3	2	2	9	2.25
4	5	5	4	3	17	4.25
5	3	3	1	3	10	2.50
6	3	4	3	4	14	3.50
7	3	3	3	3	12	3.00
8	4	4	3	3	14	3.50
9	4	4	3	3	14	3.50
10	2	2	2	4	10	2.50
11	3	4	4	4	15	3.75
12	3	4	3	4	14	3.50
13	4	3	3	4	14	3.50
14	5	3	1	5	14	3.50
15	2	3	3	3	11	2.75
16	3	3	3	3	12	3.00
17	2	4	3	3	12	3.00
18	4	2	4	4	14	3.50
19	2	5	5	3	15	3.75
20	3	4	1	2	10	2.50
21	2	4	3	4	13	3.25
22	2	3	2	3	10	2.50
23	3	1	3	4	11	2.75
24	3	3	3	3	12	3.00
25	3	4	4	3	14	3.50
26	4	4	4	2	14	3.50
27	4	4	3	3	14	3.50
28	4	4	3	4	15	3.75
29	4	4	2	4	14	3.50
30	2	1	2	4	9	2.25
31	4	4	3	4	15	3.75
32	4	4	4	4	16	4.00
33	4	1	2	4	11	2.75
34	3	3	2	3	11	2.75
35	2	4	4	3	13	3.25
36	4	4	4	3	15	3.75
37	4	2	3	4	13	3.25
38	2	4	3	4	13	3.25
39	4	4	4	4	16	4.00
40	3	2	3	4	12	3.00
41	2	2	3	3	10	2.50
42	3	4	3	3	13	3.25
43	2	4	3	4	13	3.25
44	4	4	4	2	14	3.50
45	4	2	2	4	12	3.00

Sumber: Data Primer, 2005

SKOR PERTANYAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

No.	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10
1	1	4	4	1	5	3	5	5	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5
3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
6	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4
7	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3
8	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
9	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4
10	2	2	1	3	5	5	5	2	2	2
11	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
12	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4
13	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
14	5	1	5	5	3	1	5	5	5	5
15	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4
16	1	3	4	4	5	5	3	5	2	3
17	3	2	2	5	4	3	3	5	5	3
18	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3
20	2	2	2	3	2	2	4	3	3	5
21	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5
22	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3
23	2	3	2	1	4	3	3	4	3	4
24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
26	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	5	4	5	5	2	5	3	3	5
28	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5
29	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5
30	5	3	2	2	2	3	2	2	2	1
31	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4
34	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2
35	5	4	5	4	4	2	2	4	4	2
36	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5
37	2	3	4	2	5	5	5	4	5	4
38	2	2	4	2	4	5	5	5	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	2	1	1	2	4	4	5
41	5	5	5	1	3	1	3	2	2	2
42	2	2	4	3	2	2	5	5	5	5
43	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
45	4	2	3	2	2	2	4	5	5	3

Sumber: Data Primer, 2005

KO11	KO12	Total	Rata²
5	1	40	3.33
5	5	50	4.17
4	2	30	2.50
5	5	60	5.00
5	3	32	2.67
4	4	50	4.17
4	3	40	3.33
4	3	52	4.33
4	4	52	4.33
1	1	31	2.58
5	4	55	4.58
4	5	50	4.17
4	4	51	4.25
5	5	50	4.17
2	2	40	3.33
2	3	40	3.33
4	2	41	3.42
5	1	51	4.25
5	5	55	4.58
2	2	32	2.67
2	3	45	3.75
4	3	32	2.67
3	3	35	2.92
4	4	40	3.33
2	3	52	4.33
4	4	54	4.50
5	3	50	4.17
5	5	55	4.58
2	4	50	4.17
2	4	30	2.50
5	5	53	4.42
5	5	60	5.00
4	2	40	3.33
3	3	40	3.33
4	4	44	3.67
5	5	55	4.58
3	3	45	3.75
4	4	45	3.75
5	5	60	5.00
4	4	40	3.33
2	1	32	2.67
5	5	45	3.75
4	4	45	3.75
4	4	53	4.42
5	3	40	3.33

SKOR PERTANYAAN ETIKA KERJA ISLAM

No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
1	5	4	4	3	5	1	5	4	5	5
2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
3	4	5	4	5	2	4	2	1	1	2
4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3
5	5	5	4	5	2	1	2	2	3	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5
9	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
14	5	5	5	5	3	2	3	3	3	5
15	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2
16	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2
17	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
20	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	2	3	5	2	2	2	1	2
23	5	5	4	1	2	5	1	2	2	2
24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2
25	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4
26	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4
30	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
34	4	3	2	4	5	2	3	3	2	3
35	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
38	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	2	3	2	2	3	3	3	2	2
42	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
43	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
45	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4

Sumber: Data Primer, 2005

E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	Total	Rata²
5	3	5	5	3	3	5	70	4.12
4	4	5	5	5	5	5	75	4.41
2	3	2	2	1	1	1	42	2.47
4	2	2	3	5	5	5	66	3.88
4	3	3	3	2	2	3	53	3.12
5	4	5	5	5	5	4	76	4.47
3	4	4	5	4	3	4	65	3.82
4	5	5	5	4	2	5	74	4.35
4	5	5	5	2	5	5	74	4.35
2	1	1	2	2	2	1	54	3.18
4	5	4	5	3	4	4	66	3.88
5	4	4	4	5	5	4	74	4.35
4	4	5	4	5	4	4	74	4.35
4	5	5	5	5	5	5	73	4.29
1	1	2	5	4	4	5	61	3.59
4	4	4	4	4	2	5	70	4.12
2	4	4	5	3	5	5	70	4.12
4	5	5	4	5	3	1	74	4.35
5	5	5	5	5	5	5	84	4.94
4	3	2	3	4	4	4	54	3.18
4	5	5	1	1	5	5	74	4.35
4	2	2	4	4	4	4	53	3.12
4	5	5	4	4	4	5	60	3.53
2	5	2	1	1	5	5	65	3.82
4	4	4	5	5	5	5	75	4.41
5	5	5	4	4	3	3	75	4.41
5	4	4	4	3	5	4	76	4.47
5	5	5	5	5	5	5	85	5.00
4	4	4	4	4	4	4	73	4.29
2	3	2	2	3	2	4	46	2.71
5	5	5	5	5	5	5	83	4.88
5	5	5	5	5	5	5	85	5.00
3	3	3	3	2	2	3	60	3.53
4	4	5	5	3	4	4	60	3.53
5	5	4	4	4	4	4	74	4.35
4	5	5	5	5	5	5	84	4.94
4	5	5	5	5	5	4	74	4.35
4	5	5	5	5	4	4	74	4.35
5	5	5	5	5	5	5	85	5.00
4	4	3	5	5	5	4	70	4.12
3	3	4	3	5	5	3	53	3.12
4	5	5	4	4	3	3	74	4.35
4	5	4	4	4	5	5	74	4.35
4	4	2	4	4	5	5	75	4.41
4	5	5	4	5	5	3	70	4.12

Summarize - Data Analysis Moderated Regression

Case Processing Summary^a

	Cases	
	Included	
	N	Percent
Y Kepuasan Kerja	45	100.0%
X1 Komitmen Organisasional	45	100.0%
X2 Etika Kerja Islam	45	100.0%
X1X2 Interaksi	45	100.0%

Case Processing Summary^a

	Cases			
	Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent
Y Kepuasan Kerja	0	.0%	45	100.0%
X1 Komitmen Organisasional	0	.0%	45	100.0%
X2 Etika Kerja Islam	0	.0%	45	100.0%
X1X2 Interaksi	0	.0%	45	100.0%

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	Y Kepuasan Kerja	X1 Komitmen Organisasi	X2 Etika Kerja Islam	X1X2 Interaksi
1	12	40	70	2,800
2	14	50	75	3,750
3	9	30	42	1,260
4	17	60	90	5,400
5	10	32	53	1,696
6	14	50	76	3,800
7	12	40	65	2,600
8	14	52	74	3,848
9	14	52	74	3,848
10	10	32	54	1,728
11	15	55	85	4,675
12	14	50	74	3,700
13	14	51	74	3,774
14	14	50	73	3,650
15	11	40	61	2,440
16	12	40	70	2,800
17	12	41	70	2,870
18	14	51	74	3,774
19	15	55	84	4,620
20	10	32	54	1,728
21	13	45	74	3,330
22	10	32	53	1,696
23	11	35	60	2,100
24	12	40	65	2,600
25	14	52	75	3,900
26	14	55	75	4,125
27	14	50	76	3,800
28	15	55	85	4,675
29	14	50	73	3,650
30	9	30	46	1,380
31	15	53	83	4,399
32	16	60	85	5,100
33	11	40	60	2,400
34	11	40	60	2,400
35	13	44	74	3,256
36	15	55	74	4,620
37	13	45	74	3,330
38	13	45	74	3,330
39	16	60	87	5,220
40	12	40	70	2,800
41	10	32	53	1,696
42	13	45	74	3,330
43	13	45	74	3,330
44	14	53	75	3,975
45	12	40	70	2,800
Total N	45	45	45	45

a. Limited to first 100 cases.

$$\text{Regression } Y = a + bX_1$$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kepuasan Kerja	12.89	1.945	45
X1 Komitmen Organisasional	45.42	8.662	45

Correlations

		Y Kepuasan Kerja	X1 Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	Y Kepuasan Kerja	1.000	.982
	X1 Komitmen Organisasional	.982	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Kepuasan Kerja		.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000	
N	Y Kepuasan Kerja	45	45
	X1 Komitmen Organisasional	45	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 Komitmen Organisasional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.964	.369

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.965	1182.157	1	43	.000	2.176

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.603	1	160.603	1182.157	.000 ^a
	Residual	5.842	43	.136		
	Total	166.444	44			

a. Predictors: (Constant), X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.870	.297		9.678
	X1 Komitmen Organisasional	.221	.006	.982	34.383

Coefficients^a

Model		Sig.	95% Confidence Interval for B	
			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.000	2.272	3.468
	X1 Komitmen Organisasional	.000	.208	.234

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1 Komitmen Organisasional	.982	.982	.982	1.000	1

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		X1 Komitmen Organisasional
1	Correlations	1.000
	Covariances	4.12E-005

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X1 Komitmen Organisasional
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.700	.99	.99

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.49	16.10	12.89	1.911	45
Residual	-1.002	.896	.000	.364	45
Std. Predicted Value	-1.781	1.683	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.717	2.430	.000	.989	45

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	7.166	.000	1.259	2.246
	X1 Komitmen Organisasional	11.355	.000	.112	.160
	X2 Etika Kerja Islam	7.575	.000	.052	.089

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,75250	,24456	
	X1 Komitmen Organisasional	,13581	,01196	,60480
	X2 Etika Kerja Islam	,07050	,00931	,40344

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Regression : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kepuasan Kerja	12.89	1.945	45
X1 Komitmen Organisasional	45.42	8.662	45
X2 Etika Kerja Islam	70.47	11.131	45

Correlations

		Y Kepuasan Kerja	X1 Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	Y Kepuasan Kerja	1.000	.982
	X1 Komitmen Organisasional	.982	1.000
	X2 Etika Kerja Islam	.969	.936
Sig. (1-tailed)	Y Kepuasan Kerja		.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000	
	X2 Etika Kerja Islam	.000	.000
N	Y Kepuasan Kerja	45	45
	X1 Komitmen Organisasional	45	45
	X2 Etika Kerja Islam	45	45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Correlations

		X2 Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Y Kepuasan Kerja	.969
	X1 Komitmen Organisasional	.936
	X2 Etika Kerja Islam	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Kepuasan Kerja	.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000
	X2 Etika Kerja Islam	
N	Y Kepuasan Kerja	45
	X1 Komitmen Organisasional	45
	X2 Etika Kerja Islam	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Etos Kerja Islami, X1 Komitmen Organisasional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.984	.242

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.985	1394.740	2	42	.000	1.744

a. Predictors: (Constant), X2 Etos Kerja Islami, X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.976	2	81.988	1394.740	.000 ^a
	Residual	2.469	42	.059		
	Total	166.444	44			

a. Predictors: (Constant), X2 Etos Kerja Islami, X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	
1	(Constant)					
	X1 Komitmen Organisasional	.982	.869	.213	.124	
	X2 Etika Kerja Islam	.969	.760	.142	.124	

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		X2 Etika Kerja Islam	X1 Komitmen Organisasional
1	Correlations		
	X2 Etika Kerja Islam	1.000	-.936
	X1 Komitmen Organisasional	-.936	1.000
	Covariances		
	X2 Etika Kerja Islam	8.66E-005	.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000	.000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1 Komitmen Organisasional	X2 Etos Kerja Islami
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.423	.73	.06	.01
	3	.002	41.021	.27	.94	.99

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.79	16.25	12.89	1.930	45
Residual	-.509	.754	.000	.237	45
Std. Predicted Value	-2.124	1.739	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.100	3.111	.000	.977	45

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Regression : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kepuasan Kerja	12.89	1.945	45
X1 Komitmen Organisasional	45.42	8.662	45
X2 Etika Kerja Islam	70.47	11.131	45
X1X2 Interaksi	3,288.96	1,065.345	45

Correlations

		Y Kepuasan Kerja	X1 Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	Y Kepuasan Kerja	1.000	.982
	X1 Komitmen Organisasional	.982	1.000
	X2 Etika Kerja Islam	.969	.936
	X1X2 Interaksi	.992	.988
Sig. (1-tailed)	Y Kepuasan Kerja	.	.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000	.
	X2 Etika Kerja Islam	.000	.000
	X1X2 Interaksi	.000	.000
N	Y Kepuasan Kerja	45	45
	X1 Komitmen Organisasional	45	45
	X2 Etika Kerja Islam	45	45
	X1X2 Interaksi	45	45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Correlations

		X2 Etika Kerja Islam	X1X2 Interaksi
Pearson Correlation	Y Kepuasan Kerja	.969	.992
	X1 Komitmen Organisasional	.936	.988
	X2 Etika Kerja Islam	1.000	.969
	X1X2 Interaksi	.969	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Kepuasan Kerja	.000	.000
	X1 Komitmen Organisasional	.000	.000
	X2 Etika Kerja Islam	.	.000
	X1X2 Interaksi	.000	.
N	Y Kepuasan Kerja	45	45
	X1 Komitmen Organisasional	45	45
	X2 Etika Kerja Islam	45	45
	X1X2 Interaksi	45	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1X2 Interaksi, X2 Etika Kerja Islam, X1 Komitmen Organisasional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.99337 ^a	.98678	.98581	.23165

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.98678	1020.225	3	41	.000	2.114

a. Predictors: (Constant), X1X2 Interaksi, X2 Etos Kerja Islami, X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.244	3	54.748	1020.225	.000 ^a
	Residual	2.200	41	.054		
	Total	166.444	44			

a. Predictors: (Constant), X1X2 Interaksi, X2 Etos Kerja Islami, X1 Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,97935	1,02216	
	X1 Komitmen Organisasional	,07128	,03102	,31745
	X2 Etika Kerja Islam	,04300	,01517	,24606
	X1X2 Interaksi	,00030	,00036	,43998

Coefficients^a

Model		t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.893	.000	1.915	6.044
	X1 Komitmen Organisasional	2.298	.027	.009	.134
	X2 Etika Kerja Islam	2.835	.007	.012	.074
	X1X2 Interaksi	2.238	.031	.000	.002

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	X1 Komitmen Organisasional	.982	.338	.041
	X2 Etika Kerja Islam	.969	.405	.051
	X1X2 Interaksi	.992	.330	.040

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Komitmen Organisasional	.017	9.173
	X2 Etika Kerja Islam	.043	3.373
	X1X2 Interaksi	.008	9.898

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^c

Model			X2 Etika Kerja Islam
1	Correlations	X1X2 Interaksi	-.810
		X2 Etika Kerja Islam	1.000
		X1 Komitmen Organisasional	.551
	Covariances	X1X2 Interaksi	-4.41E-006
		X2 Etika Kerja Islam	.000
		X1 Komitmen Organisasional	.000

Coefficient Correlations^a

Model			X1 Komitmen Organisasional
1	Correlations	X1X2 Interaksi	-.930
		X2 Etika Kerja Islam	.551
		X1 Komitmen Organisasional	1.000
	Covariances	X1X2 Interaksi	-1.03E-005
		X2 Etika Kerja Islam	.000
		X1 Komitmen Organisasional	.001

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	3.950	1.000
	2	.048	9.034
	3	.002	47.233
	4	.000	130.076

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		(Constant)	X1 Komitmen Organisasi	X2 Etika Kerja Islam	X1X2 Interaksi
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.01	.00	.00	.01
	3	.01	.13	.34	.00
	4	.97	.87	.66	.99

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.94	16.46	12.89	1.932	45
Residual	-.438	.536	.000	.224	45
Std. Predicted Value	-2.046	1.850	.000	1.000	45
Std. Residual	-1.891	2.316	.000	.965	45

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nonparametric Correlations

Correlations

			ABS_RES
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	45
	X1 Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	.198
		Sig. (2-tailed)	.192
		N	45
	X2 Etika Kerja Islam	Correlation Coefficient	.104
		Sig. (2-tailed)	.496
		N	45
	X1X2 Interaksi	Correlation Coefficient	.149
		Sig. (2-tailed)	.328
		N	45

Correlations

			X1 Komitmen Organisasi onal
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	.198
		Sig. (2-tailed)	.192
		N	45
	X1 Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	45
	X2 Etika Kerja Islam	Correlation Coefficient	.947**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45
	X1X2 Interaksi	Correlation Coefficient	.991**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45

Correlations

			X2 Etika Kerja Islam
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	.104
		Sig. (2-tailed)	.496
		N	45
	X1 Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	.947**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45
	X2 Etika Kerja Islam	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	45
	X1X2 Interaksi	Correlation Coefficient	.970**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45

Correlations

			X1X2 Interaksi
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	.149
		Sig. (2-tailed)	.328
		N	45
	X1 Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	.991**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45
	X2 Etika Kerja Islam	Correlation Coefficient	.970**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45
	X1X2 Interaksi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	45

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

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,734	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,103
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,691	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,851
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,835
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,517	2,819
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,503	2,807
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,797
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,787
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,452	2,753
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,793	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,144
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,129
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Curriculum Vitae

Nama : Anis Sholihah
Tempat, Tanggal Lahir : Lampung, 05 Oktober 1982
Alamat : Jl. Simpang Kemuning RT 01/RW 02 Bentengsari
Jabung Lampung Timur 34184
Nama Ayah : Sutrisno Muhtarom
Nama Ibu : Muzainah
Pendidikan : SDN Bentengsari tahun 1994
SMP Ma'arif Gamping tahun 1997
MAN II Metro tahun 2000
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2005

Yogyakarta, 25 Jumadil Tsaniah 1426 H
1 Agustus 2005 M

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun



Anis Sholihah
NIM. 01391080