

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN  
ORGANSASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Bank BPD DIY Syariah)**

**Putri Handayani**

[putrihandayani900@gmail.com](mailto:putrihandayani900@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, serta menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Bank BPD DIY Syariah dengan jumlah populasi 62 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah. Alat analisis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan masing-masing nilai t statistik sebesar 2,539 dan 2,465 serta nilai p value 0,011 dan 0,014. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t statistik sebesar 6,095 dan p value 0,000. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan nilai t statistik sebesar 2,045 dan p value 0,041.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of Islamic work ethics on organizational commitment, and analyze the effect of mediating job satisfaction on the influence of Islamic work ethics on organizational commitment. This research was conducted at the DIY Syariah BPD Bank with a population of 62 employees. The method of collecting data uses a questionnaire that is distributed to all employees who work at Bank Syariah DIY BPD. The analytical tool in this study is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.0.*

*The results of this study indicate that Islamic work ethics have a positive and significant influence on job satisfaction and organizational commitment with each t value of statistics amounting to 2,539 and 2,465 and p value of 0.011 and 0.014. While job satisfaction has a positive and significant influence on organizational commitment with a t value of 6,095 and p value 0,000. In this study job satisfaction can mediate the influence of Islamic work ethics on organizational commitment with a t-value of 2,045 and p value 0,041.*

*Keywords: Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Perencanaan SDM adalah hal yang paling utama yang dilakukan oleh suatu perusahaan ataupun instansi, dengan perencanaan SDM yang baik maka perusahaan ataupun instansi akan mudah dalam menempatkan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan, serta di dalam pelaksanaan kinerja karyawan pun akan berjalan lebih efektif dan efisien dalam penggunaan waktu dan biaya. Begitupun perencanaan SDM pada lembaga – lembaga keuangan, perlu adanya SDM yang kompeten dalam pengelolaannya. Salah satu lembaga keuangan yang memerlukan SDM yang kompeten yaitu lembaga keuangan syariah.

Lembaga keuangan syariah saat ini sedang marak di Indonesia. Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang sedang mengalami perkembangan cukup pesat, hal ini tercatat dalam statistik lembaga keuangan syariah pada tahun 2015, Bank Umum Syariah (BUS) berjumlah 12 bank, Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 22 unit, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebanyak 164 bank dengan jumlah karyawan bank umum syariah di Indonesia yang pada akhir tahun 2014 hanya sebanyak 41.393 karyawan, pada bulan Januari 2015 sudah mencapai 49.086 karyawan ( *Sharia Banking Statistics, June 2015*). Hal ini tentunya diiringi dengan semakin banyaknya kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan kemampuan ekonomi syariah yang bermutu dan kompeten.

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perbankan syariah tidak hanya terfokus pada pengerjaan target semata, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai Islam. Untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai etika kerja Islam dan teknis perbankan. Harus diakui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM).

bank syariah masih sangat langka karna fakta menunjukkan bahwa sebagian besar Sumber Daya Manusia (SDM) bank syariah adalah berasal dari bank konvensional. Maka dari itu, tentunya etika kerja Islam sangat perlu diperhatikan dalam pengelolaan perbankan syariah.

Penerapan etika kerja Islam itu sendiri salah satunya dapat terlihat pada Bank BPD DIY Syariah yang mana sudah berjalan sejak tahun 2007, namun dalam penerapannya masih dalam proses penyesuaian di lingkungan Bank BPD DIY Syariah itu sendiri, hal ini karena etika kerja pada Bank BPD DIY Syariah masih mengacu pada budaya perusahaan pusat yaitu Bank BPD DIY, dalam arti Bank BPD DIY Syariah belum memiliki konsep khusus dalam penerapan etika kerja Islam pada seluruh aktivitas pekerjaannya. Adapun Faktor lain dalam permasalahan ini dipicu pula karena banyaknya karyawan Bank BPD DIY Syariah yang berasal dari Bank Konvensional, sehingga karyawan – karyawan tersebut harus beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang menerapkan sistem syariah. Hal ini dapat terlihat pada perilaku atau sikap beberapa karyawan yang tidak menerapkan etika kerja Islam

dalam pekerjaannya, yang tak jarang menimbulkan kesan yang kurang baik. Tentunya hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi karena seiring perkembangan zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki etika kerja Islam yang baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi semakin baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Etika Kerja Islam**

Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu al-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW (Lailatirrohmah, 2014). Perhatian akan etika kerja dapat dikatakan terjadi karena fakta bahwa etika kerja bukanlah sebuah bakat dalam diri seseorang, tetapi merupakan sebuah sikap. Secara khusus merupakan prinsip yang dipegang dan dipercayai yang tercermin pada sikap kerja individu dan berhubungan erat dengan komitmen moral dan keterlibatan individu (Yousef, 2001).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang terhadap pekerjaan mereka yang berasal dari persepsi mereka sendiri. Gibson, Ivancevich, J.M, & James H Jr (1993). Seperti yang diungkapkan oleh (Indrawijaya, 2000) kepuasan kerja itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga karyawan tersebut akan berkomitmen pada perusahaan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthan, 2006). (Allen & Meyer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance*. (Alwiyah, 2016) beranggapan setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

## **Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja**

Etika kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang bersifat positif, dimana akan berdampak pula pada penentuan kebijakan yang bersifat positif dalam perusahaan. Kebijakan positif yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan dalam perusahaan. Perusahaan yang menerapkan etika dalam pelaksanaan kegiatannya kemudian apabila prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yaitu oleh *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes* Wahibur Rokhman (2010). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, **H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

(Robbins S. , 2003) menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya. Ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yaitu *Effect of Job Satisfaction on organizational Commitment* Azman Ismail dan Mohd Ridwan Abd Razak (2016). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

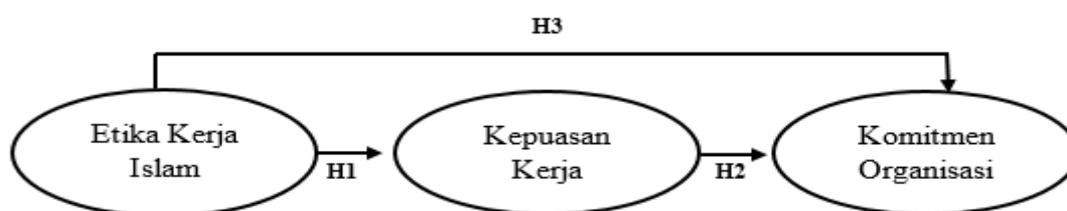
## **Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi**

Theory of Reasoned Action mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan apabila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya. Implikasi dari penelitian ini adalah sikap positif yang timbul dilingkungan kerja dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja pada organisasinya, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja. Teori Al-wala' menjelaskan bahwa seorang muslim memiliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yaitu *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan* Muhammad Yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, dan Dr.Muhammad I. Ramay (2012). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **H3: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

## Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi

Etika kerja Islam memberikan stimulus positif pada sikap dan perilaku kerja karyawan, seperti tanggung jawab, amanah, kerja keras, dan dedikasi lebih terhadap pekerjaan, hal ini tentunya berpengaruh pada hasil kerja yang menguntungkan untuk individu ataupun organisasi. Ketika karyawan mendapatkan hasil sesuai yang harapan atau keinginannya, maka dia akan merasa puas dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sangat berarti bagi dirinya. Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya akan memilih untuk tetap berkontribusi di perusahaannya, dalam arti karyawan akan berkomitmen di perusahaannya. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yaitu *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment Mediating Role of Job Satisfaction* Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016 ). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **H4: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

### Model Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah yang berjumlah 62 orang karyawan.

### Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan atau pendapat dari responden yang menjadi subjek penelitian terhadap kuesioner yang didalamnya terdapat beberapa variabel yaitu variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer yang mana data tersebut akan diperoleh secara langsung dari peneliti dengan dibantu oleh kuisisioner. Skala yang digunakan penelitian ini merupakan skala *likert*. Untuk dapat mengukur sikap responden terhadap setiap pertanyaan atau pertanyaan yang diberikandigunakan skala *likert* 1-5.

## Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang sudah diperoleh dalam kondisi yang baik dan berkualitas sehingga akan menghasilkan kualitas hasil yang baik setelah nantinya semua data akan diolah dan kemudian diinterpretasikan dalam bentuk hasil pengolahan data. Seperti pada uji kualitas instrumen, analisis data pada penelitian ini menggunakan PLS (*SmartPLS 3.0*) sebagai teknik analisis, hal ini dikarenakan PLS merupakan metode yang lebih soft model dan powerfull (Ghozali, 2014).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisa Outer Model

*Analisa Outer Model* penting untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat dipakai dalam penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Terdapat dua uji dalam penggunaan teknik analisa data dalam *SmartPLS 3.0* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

##### a. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dengan program *SmartPLS 3.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,6.

#### Nilai Loading Factor

Item Pertanyaan	Loading Factor	Keterangan
<b>Etika Kerja Islam</b>		
Menurut saya nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya dari pada hasil	0,888	Valid
Menurut saya dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karna hal tersebut merupakan kepercayaan (amanah)	0,871	Valid
Menurut saya pekerjaan yang baik, tidak melakukan manipulasi, monopoli, suap dan semacamnya bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat	0,821	Valid
Menurut saya kebenaran dan keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat	0,901	Valid

## Lanjutan Tabel

Menurut saya menghasilkan lebih dari cukup, merupakan sesuatu yang penting untuk memenuhi kebutuhan pribadi karena dapat memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	0,758	Valid
Menurut saya kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan	0,871	Valid
Menurut saya bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan	0,782	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>		
Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi	0,614	Valid
Saya mengatakan pada rekan kerja saya bahwa ini adalah perusahaan yang hebat sebagai tempat kerja	0,814	Valid
Saya merasa hanya sedikit loyal pada organisasi ini (R)	0,766	Valid
Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di perusahaan ini	0,849	Valid
Saya menyadari bahwa nilai - nilai saya dan perusahaan ini sangat serupa	0,722	Valid
Saya bisa saja bekerja pada perusahaan yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaannya serupa (R)	0,760	Valid
Perusahaan ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya	0,909	Valid
Perubahan yang sangat kecil dalam hidup saya sekarang menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini (R)	0,783	Valid
Saya sangat senang karena saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dan bukannya perusahaan lain saat saya memutuskan untuk bergabung	0,724	Valid

## Lanjutan Tabel

Tidak banyak yang diperoleh dengan tetap bertahan di perusahaan ini untuk jangka waktu yang tidak terbatas (R)	0,785	Valid
Saya sangat susah untuk sepaham dengan kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting berkaitan dengan karyawan	0,744	Valid
Saya benar-benar peduli dengan kelangsungan perusahaan ini	0,722	Valid
Bagi saya, ini merupakan perusahaan terbaik untuk bekerja	0,911	Valid
Memutuskan bekerja untuk perusahaan ini merupakan kesalahan terbesar dalam hidup saya (R).	0,843	Valid
Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya juga	0,708	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Gaji / upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas	3,900	Valid
Saya merasa puas karena pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	3,920	Valid
Saya merasa puas karena saya diberi kesempatan seluas - luasnya untuk belajar dan ini sangat menyenangkan	4,080	Valid
Saya diberi tanggungjawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas	4,020	Valid
Saya merasa puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	3,960	Valid
Saya merasa puas karena saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	3,960	Valid
Saya merasa puas karena penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya	3,880	Valid
Saya merasa puas karena penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	3,880	Valid

## Lanjutan Tabel

Saya merasa puas karena penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	4,000	Valid
Saya merasa puas karena rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja	4,020	Valid
Saya merasa puas karena rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	3,960	Valid
Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	3,900	Valid

b. *Discriminant Validity*

Evaluasi *discriminant validity* bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *discriminant validity* dan *AVE*. Apabila suatu konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang lebih besar dari *AVE* maka dapat dinyatakan konstruk tersebut valid. Nilai *AVE* yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5 (Haryono, 2017).

**Perbandingan Nilai *Discriminant Validity* dan *AVE***

Variabel	EKI	KK	KO	AVE
EKI	0,843			0,711
KK	0,361	0,796		0,633
KO	0,484	0,669	0,781	0,610

Nilai *discriminant validity* dari masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari *AVE*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang digunakan adalah valid dan sesuai dengan indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian.

**2. Uji Reliabilitas**

Untuk melihat hasil uji reliabilitas, dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis pada perhitungan *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* yang masing-masing dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila nilainya lebih dari 0,7 , 0,6 , dan 0,5 (Haryono, 2017).

### *Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan AVE*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
EKI	0,932	0,945	0,945	0,711
KK	0,947	0,955	0,954	0,633
KO	0,953	0,961	0,959	0,610

Nilai *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan *AVE* adalah reliabel atau dapat dipercaya karena nilainya lebih dari 0,6 , 0,7 , dan 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel dan valid sesuai dengan kriteria yang ditentukan sehingga dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

### *Analisa Inner Model*

Tujuan dari dilakukan merancang model struktural atau *inner model* adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Model struktural (*Inner Madel*) dapat dievaluasi dengan tiga cara, yaitu dengan melihat nilai *R-Square (R)*, *Predictive Relevance (Q2)*. dan *Goodness Of Fit (GoF)*.

#### 1. *R-Square (R)*

*R-Square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014).

#### *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
KK	0,131	0,113
KO	0,515	0,494

Nilai *R-Square (R2)* untuk kepuasan kerja sebesar 0,131 yang artinya 13,1% varian dari kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen, dan 86,9% varian variabel dependen yang dijelaskan oleh faktor lain. Kemudian nilai *R-Square (R2)* komitmen organisasi sebesar 0,515 yang artinya 51,5% varian dari komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel independennya, hal ini berarti 48,5% dari variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

#### 2. *Predictive Relevance (Q2)*

*Q-Square predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance (Ghozali, 2014).

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *Predictive Relevance* (Q2) Untuk menghitung Q2 dapat digunakan rumus

$$Q2 = 1 - (1 - R21) (1 - R22) \dots\dots\dots(1-Rp2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,131) (1 - 0,515)$$

$$Q2 = 0,578$$

Hasil di atas menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0 (>0), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

### 3. *Goodness Of Fit* (GoF).

Tujuan dari dilakukannya *Goodness Of Fit* (GoF) adalah untuk menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural (Ghozali, 2014). Terdapat beberapa klasifikasi penelitian dalam menilai GoF, nilai *GoF small* = 0,1, *GoF medium* = 0,25 dan *GoF besar* = 0,38.

Adapun rumus untuk menentukan nilai GoF adalah :  $GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$

Maka nilai GoF dapat dihitung menjadi :

$$GoF = \sqrt{0,711 \times 0,131} = 0,110$$

Dari perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural.

## Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pada SmartPLS 3.0 pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan teknik simulasi, dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel, yang bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*, pada menu *Path Coefficients* yang dapat dilihat pada tabel berikut.

### *Result For Inner Weight*

Variabel	Sampel asli	Sampel mean	Standar deviasi	T Statistik	P value
EKI -> KK	0,361	0,395	0,142	2,539	0,011
KK -> KO	0,568	0,587	0,093	6,095	0,000
EKI -> KO	0,278	0,266	0,113	2,465	0,014
EKI -> KK -> KO	0,205	0,235	0,100	2,045	0,041

**1. Pengujian hipotesis 1 (H1 : etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja)**

Hasil uji pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,361 dengan nilai  $t = 2,539$  dan  $p = 0,011$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $t$ -tabel (1, 960). Hasil ini berarti etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY Syariah dan **hipotesis pertama diterima**.

**2. Pengujian hipotesis 2 (H2 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi)**

Hasil uji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,568 dengan nilai  $t = 6,095$  dan  $p = 0,000$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $t$ -tabel (1, 960). Hasil ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bank BPD DIY Syariah dan **hipotesis kedua diterima**.

**3. Pengujian hipotesis 3 (H3 : etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi)**

Hasil uji pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,278 dengan nilai  $t = 2,465$  dan  $p = 0,014$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $t$ -tabel (1, 960). Hasil ini berarti etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bank BPD DIY Syariah dan **hipotesis ketiga diterima**.

**4. Pengujian hipotesis 4 (H4 : etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja)**

Hasil uji pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,205 dengan nilai  $t = 2,045$  dan  $p = 0,041$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $t$ -tabel (1, 960). Hasil ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi Bank BPD DIY Syariah dan **hipotesis keempat diterima**.

## **Pembahasan**

**1. Hasil pengujian hipotesis pertama**

Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan pada karyawan yang melaksanakan atau menerapkan etika kerja Islam pada Bank BPD DIY Syariah seperti dalam melayani nasabah selalu menyampaikan salam, ketika waktu shalat kegiatan rapat dihentikan, memakai pakaian yang menutup aurat, antar karyawan saling bekerjasama dan membantu dalam bekerja, karyawan tidak pernah melakukan manipulasi ataupun melakukan suap, serta banyaknya karyawan yang mengikuti kegiatan religi yang diterapkan oleh Bank BPD DIY Syariah seperti tadarus bersama serta tausiyah. Hal ini signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki indikator karyawan merasa puas ketika rekan kerja membantu dalam bekerja, serta karyawan merasa puas karena mendapatkan pujian ataupun penghargaan dari atasan karena telah menerapkan etika kerja Islam dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayati & Caniago, 2012, Alwiyah, 2016; Edwin Zusrony, 2013; Muhammad Haroon, Hafiz Muhammad Fukhar Zaman, Waiza Rehman, 2012 ; Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahjono, 2012. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Hasil pengujian hipotesis kedua**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank BPD DIY Syariah, seperti kompensasi, rekan kerja yang banyak memberi bantuan dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja yang baik, atasan yang sering memberikan penghargaan atas hasil kerja yang baik serta bimbingan dan bantuan yang sering diberikan atasan kepada karyawan. Hal ini signifikan terhadap komitmen organisasi yang memiliki indikator karyawan merasa sangat senang karena bekerja diperusahaannya saat ini, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka kecenderungan karyawan memilih untuk menetap ataupun berkomitmen di perusahaan akan tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lestari, 2016; Akbar, Hamid, & Djudi, 2016; Hasan, 2012; Sijabat, 2011; Anse & Wijono, 2012. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **3. Hasil pengujian hipotesis ketiga**

Etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang melaksanakan ataupun menerapkan etika kerja Islam dengan baik pada Bank BPD DIY Syariah seperti menerapkan nilai-nilai keislaman yaitu tidak menggunakan waktu shalat untuk bekerja, sehingga pada saat waktu shalat tiba rapat segera dihentikan, serta cara berpakaian yang menutupi aurat. Dalam bekerja antar karyawan saling bekerjasama dan membantu dalam bekerja, dalam melayani nasabah karyawan selalu mengucapkan salam, serta banyaknya karyawan yang mengikuti kegiatan religi yang diterapkan oleh Bank BPD DIY Syariah seperti tadarus bersama dan tausiyah. Hal ini signifikan terhadap komitmen organisasi yang memiliki indikator bahwa perusahaan memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja karyawan, hal ini terlihat pada penerapan etika kerja Islam yang baik pada Bank BPD DIY Syariah. Adapun indikator lainnya seperti karyawan merasa sangat senang karena bekerja diperusahaannya saat ini, hal ini terlihat pada antar karyawan Bank BPD DIY Syariah saling membantu dalam bekerja. Sehingga dengan penerapan etika kerja Islam yang baik pada Bank BPD DIY Syariah maka karyawan cenderung memilih untuk menetap ataupun berkomitmen di perusahaan akan tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adilistiono, 2010; Darwish A. Yousef, 2000; Hayati & Caniago, 2012; Zusrony, 2013 Muhammad Haroon, Hafiz Muhammad Fukhar Zaman, Waiza

Rehman, 2012. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4. Hasil pengujian hipotesis keempat

Etika kerja Islam memberikan stimulus positif pada sikap dan perilaku kerja karyawan, seperti tanggung jawab, amanah, kerja keras, dan dedikasi lebih terhadap pekerjaan, hal ini tentunya berpengaruh pada hasil kerja yang menguntungkan untuk individu ataupun organisasi. Etika kerja Islam yang terlihat pada Bank BPD Syariah seperti tidak meninggalkan waktu shalat, dedikasi karyawan terhadap pekerjaan tinggi, melayani nasabah dengan mengucapkan salam, saling membantu dalam bekerja atau mengatasi suatu masalah, berpakaian rapih sesuai syariat Islam yaitu menutup aurat serta mengikuti kegiatan keagamaan seperti tadarus dan tausiyah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang dalam menjalankan nilai - nilai ataupun prinsip keislaman dalam pekerjaannya.

Ketika karyawan senang dan mendapatkan hasil sesuai yang harapan atau keinginannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sangat berarti bagi dirinya. Hal ini terlihat pada banyaknya karyawan yang memberikan nilai tinggi pada masing - masing indikator kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut, dan pada akhirnya akan memilih untuk tetap berkontribusi ataupun menetap di tempat ia bekerja, dalam arti karyawan tersebut akan berkomitmen di perusahaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh. (Athar, Shahzad, Ahmad, & Ijaz, 2016 ) Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap organisasi komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
3. Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.

## SARAN

Melihat hasil yang telah diketahui setelah mengadakan penelitian pada karyawan Bank BPD DIY Syariah, peneliti mempunyai beberapa saran. Beberapa saran itu adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, itu berarti etika kerja Islam merupakan salah satu faktor penting guna menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar Bank BPD DIY Syariah untuk lebih memberi perhatian pada etika kerja Islam ini agar karyawan lebih mudah dalam merasakan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, itu berarti kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar Bank BPD DIY Syariah untuk lebih memberi perhatian pada kepuasan kerja agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, itu berarti etika kerja Islam merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar Bank BPD DIY Syariah untuk lebih memberi perhatian pada etika kerja Islam ini agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini masih belum dapat mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah. Itu disebabkan karena ada beberapa karyawan yang sedang melakukan cuti ataupun izin, oleh karena itu karyawan tersebut tidak dapat ditemui ketika peneliti sedang mengumpulkan data.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, padahal masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti *OCB* dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilistiono. (2010). Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi.
- Akbar , F. H., Hamid, D., & Djudi , M. ( 2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 38 No.2*
- Ali, A., & Al-Owaihian , A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp.5-19.

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica Volume VII/Edisi 2/Okttober 2016*.
- Anse, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (POLRES) ENDE. *Vol. 05 No. 02, Nopember 2012*.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016 ). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment Mediating Role of Job Satisfaction . *Journal of Islamic Business and Management Vol.6 No.1*.
- Azeem, S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Scientific Research, Vol 1. pp 295 - 299* .
- Chang, Su-Chao , & Lee, M.-S. (2007). A Study on Relationship among leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization, and Employees Job Satisfaction. *The Learning Organization, 14(2): 155-185*.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society . *Procedia - Social and Behavioral Sciences 30 (2011) 916 - 924*.
- DIY, B. B. (2018). *www.bpddiy.co.id*. Diambil kembali dari <http://www.bpddiy.co.id>
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Cetakan ke V. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, J., Ivancevich, J.M, & James H Jr, D. (1993). *Organisasi : Perilaku, Struktur Proses (Edisi ke 5 Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Haroon , M., Zaman, H. M., & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakista. *International Journal of Contemporary Business Studies Vol: 3, No: 5. May, 2012 ISSN 2156-7506*.
- Haryono, S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Intermedia Personalialia Utam.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance.
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2012). Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern Banten).
- Indrawijaya, A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo .
- Lailatirrohmah, N. (2014). Analisis pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship behavior (Syudi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang).
- Lestari, I. D. (2016). Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD . *SOSIO-E-KONS, Vol. 8 No. 1 April 2016, hal. 15-24*.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marri, M. Y., Sadozai, A. M., Zaman, H. M., & I. Ramay, D. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 2, No.12; December 2012* .

Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg , D. (2008). A Study of the Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees . *Health Services Management Research 21: 211-227. DOI: 10.1258/hsmr.2007.007015* .

Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurmatias, F. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *VOL. 01 NO. 1 Oktober 2015 ISSN : 2477 - 3131*.

Report, l. t. (2015). Diambil kembali dari [www.bpddiy.com](http://www.bpddiy.com)

Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehanllindo.

Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.

Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* . Jakarta: Salemba Empat.

Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcome. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol. 15, No. 1 (2010)*.

- Salsabila, A. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.
- Sekaran. (2014). *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business )*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sijabat, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203*.
- Steers, R. (1984). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Yousef, D. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human relation [0018-7267 (200004)53:4] Volume 53(4):513-537:011750*.
- Yousef, D. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*.
- Yousef, D. (2001). Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personel Review*.
- Zusrony, E. (2013). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Job satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention pada Perusahaan Multifinance PT. BFI Finance Tbk.

**SKRIPSI**  
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN**  
**ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING**

**(STUDI PADA BANK BPD DIY SYARIAH)**

***THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS ON ORGANIZATIONAL***  
***COMMITMENTS WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING***  
***VARIABLE***

**(STUDY ON BANK BPD DIY SYARIAH)**

Diajukan oleh

**PUTRI HANDAYANI**  
**20150410296**

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Tanggal 15 Desember 2018**

Yang terdiri dari,



Tri Maryati, S.E., M.M.  
Ketua Tim Penguji



Isthafaina Astuty, S.E., M.Si  
Anggota Tim Penguji



Rini Juni Astuti, SE., M.Si  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.  
NIK 19731218199904 143 068