

**Pengaruh Motivasi spiritual dan kompensasi terhadap kepemimpinan
dan kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah
se kota Batam**



Disusun oleh :

**Ani Hidayatin
NIM. 016758001**

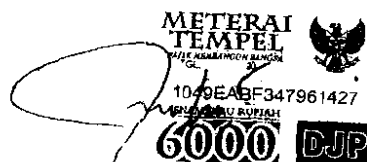
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi spiritual dan kompensasi terhadap kepemimpinan dan kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah sekota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 24 April 2014
Yang Menyatakan



Ani Hidayatin
NIM 016758001

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SE KOTA BATAM

Ani Hidayatin
Universitas Terbuka

Kata kunci : Pengaruh Motivasi spritual, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh : 1) motivasi spiritual dan 2) kompensasi terhadap kepemimpinan dan kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *judgemental (purposive)*. Dari jumlah populasi yang ada yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel sebanyak 142 responden.

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena melalui pengujian hipotesis. Metode analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural adalah AMOS 20 dan dari Arbuckle dan untuk analisis deskriptif menggunakan SPSS 20.

Hasil analisis menunjukkan bahwa model terbaik diperoleh setelah diadakan modifikasi model sebanyak dua kali, yaitu dengan mengkorelasikan beberapa *error* indikator yang memiliki Modifikasi Indeks (M.I) > 15,00 dan tidak mengikut sertakan indikator yang memiliki *loading factor* (λ) < 0,2000. Model persamaan struktural hasil modifikasi dinyatakan baik, karena telah memenuhi satu kriteria dari delapan *cut of value*, yaitu kriteria, *Relative chi-square*.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SPIRITUAL MOTIVATION AND COMPENSATION ABOUT LEADERSHIP AND PERFORMANCE OF THE TEACHERS AT EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF MUHAMMADIYAH IN BATAM CITY

Written by :

Ani Hidayatin

016758001

Keywords: Motivation Spiritual, Compensation, Leadership and Performance.

The study aims to analyze the effect of: 1) Spiritual motivation and 2) Compensation about performance through Leadership and job satisfaction of the teachers' performance at educational institutions of Muhammadiyah in Batam City. The sampling method used in this study was *non-judgmental probability sampling* technique (*purposive*). From the population that was eligible to be a sample of 142 respondents.

In the review of the problems, the research was study of causality, which aims to analyze the relationship and influence (cause and effect) of two or more phenomena through testing hypothesis. The Methods of the analyze of the research was carried out by using *Structural Equation Model* (SEM). The software was used for the structural analysis was AMOS 20 and from the Arbuckle and the descriptive analysis using SPSS 20.

The analysis showed that the best model was obtained after modification of the model were held twice, used to correlate of some error indicators with modification index (M.I) > 15,00 and does not include indicators that have a loading factor (λ) < 0.2000. A modified structural equation model revealed good, because it had been filled up the criteria of the eight *cut of value*, that is the criteria, *Relative chi-square*.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Asosiasi motivasi spiritual, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam

Penyusun TAPM : Ani Hidayatin

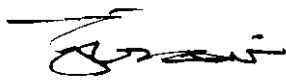
NIM : 016758001

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Hari/Tanggal : Minggu /15 September 2013

Menyetujui :

Pembimbing I,

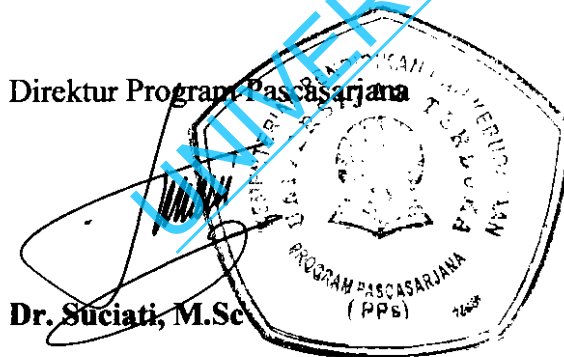
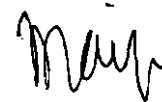

Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II,


Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana

**Dr. Suciati, M.Sc**Ketua Bidang ilmu/ Program
Magister Manajemen

Maya Maria, SE, MM

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Ani Hidayatin
NIM : 016758001
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Asosiasi motivasi spiritual, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 20 Oktober 2013
Waktu : 07.00 – 09.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli : Dr. Muslich Lufti, MBA

Pembimbing I : Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II : Dr. Sri listyarini, M.Ed

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penulisan TAPM dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana
3. Bapak Dr. Ir. Chalullah Wibisono, MM selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Listyarini, M.Ed, selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun TAPM ini;
4. Kepala Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen selaku penanggung jawab program magister manajemen
5. Seluruh Kepala Sekolah di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.
6. Seluruh guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam
7. Secara khusus penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada orang tua, suamiku Alfian Ali Syahbana dan anakku tercinta Azza Abdillah Syahbana beserta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dukungan sehingga

saya dapat menyelesaikan studi dengan baik, dan seluruh sahabat yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini berguna akhirnya.

Batam, 24 April 2014

Penulis,



Ani Hidayatin

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Devinisi Variabel	8
1. Motivasi	8
2. Konsep Motivasi Spiritual	11
3. Kepemimpinan	15
4. Kompensasi.....	19
5. Kepuasan Kerja	26
6. Kinerja	30
6.1 Kinerja religius	32
6.2 Kinerja Spiritual	36

B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	41
1. Penelitian sebelumnya.....	41
2. Kaitan Antar Variabel	45
3. Hipotesis	47
4. Kerangka Konseptual	48
C. Definisi operasional	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	56
B. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel	57
C. Jenis dan sumber data.....	58
D. Metode pengumpulan data	59
E. Identifikasi variabel.....	59
F. Definisi Oprasional dan Pengukuran	60
G. Instrumen Penelitian	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	69
H. Metode Analisis Data	71
1. Pengembangan Model Berbasis Teori	71
2. Pembuatan Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>)	72
3. Mengkonversi Diagram Alur Ke Dalam Serangkaian Persamaan Struktural	72
4. Pemilihan Matrik Input dan Teknik Estimasi Atas Model yang Dibangun	73
5. Menilai Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi	74
6. Evaluasi Kriteria <i>Goodness OfFit</i>	75
7. Interpretasi dan Modifikasi Model	78

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian	79
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	79

2. Gambaran Umum Responden Penelitian	80
B. Hasil Analisis data Penelitian	82
1. Evaluasi atas Asumsi-asumsi SEM	83
2. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)	86
3. Analisis Pengaruh dengan SEM	97
4. Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Parameter λ_i	103
5. Analisis Model Persamaan Struktural	106
6. Analisis <i>Goodness of Fit</i>	104
C. Pembahasan	105
1. Pengaruh Langsung Motivasi Spiritual Terhadap Kepemimpinan.....	106
2. Pengaruh Langsung dan Motivasi spiritual terhadap kinerja.....	107
3. Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap Kinerja	108
4. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja.....	109
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	110
B. Keterbatasan Penelitian	111
C. Saran	112
 DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Hasil Confirmatory Factor Analysis Faktor Motivasi Spiritual	87
Gambar 4.2 Hasil Confirmatory Factor Analysis Faktor Kepemimpinan.....	89
Gambar 4.3 Analisis Hasil Confirmatory Factor Analysis Faktor Kompensasi	91
Gambar 4.4 Hasil Confirmatory Factor Analysis Faktor Kinerja	94
Gambar 4.5 Model Hubungan Antar Variabel Motivasi Spiritual, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	98
Gambar 4.6 Model Persamaan Struktural	101
Gambar 4.7 <i>Full Model Structural Equation Modelling (SEM)</i>	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kualitas sumber daya merupakan suatu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui dan meningkatkan kinerja baik itu organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Sumber daya juga digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi atau perusahaan sehingga akan jelas terlihat ini sangat berdampak pada perkembangan suatu organisasi atau perusahaan.

Diantara seluruh sumber daya yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia adalah mutlak yang paling dominan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia maka kinerja yang optimal dari manusia-manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi akan mencapai pada tujuan utama yang telah ditentukan.

Perbaikan dan pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Brahmasari, 2005). Untuk mencapai persamaan persepsi bisa ditempuh melalui pembentukan mental bekerja, adanya bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dari seorang pemimpin serta kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan yang dihasilkan (Soekarso, 2010).

Pembentukan mental yang seimbang antara perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memenuhi kepuasan sumber daya manusia (karyawan). Sedangkan kepuasan sumberdaya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja dari keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Jika kinerja sudah mengalami peningkatan maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan

Tujuan perusahaan atau organisasi yang bersifat kontinuitas, maka sudah selayaknya segera dibangun sumber daya yang kompeten dan memiliki kinerja yang solid serta loyalitas yang tinggi. Kinerja solid dan loyalitas tinggi akan mudah dimiliki oleh karyawan jika didukung oleh motivasi spiritual dalam diri individu (Chablulloh:2002). Jika seorang guru atau karyawan memiliki landasan spiritual yang kuat pastinya akan memotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana dalam Islam yang menganjurkan untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja, hal ini berlandaskan pada kata mutiara :

“ Ijhad Wala taksal wala takun ghofilan fanadamatul ngukbaa liman yatakasal ”.

Artinya: Bersungguh-sungguhlah janganlah kamu bermalas-malasan, sesungguhnya penyesalan itu milik orang yang bermalas-malasan (Azhar:2003). Petuah spiritual seperti ini bisa mendorong seorang guru atau pegawai untuk memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka pemimpin organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut. Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000) dalam Zoeldhan (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jadi jika kepuasan sudah tercapai maka tujuan keberhasilan perusahaan juga akan didapatkan.

Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa “kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi”, artinya bahwa perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Salah satu elemen penting untuk menentukan kinerja individu tersebut adalah motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, kompensasi sebagai imbal jasa dan juga ekspresi dari perilaku kepemimpinan seorang pemimpin, yang mana hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja individu dan dampak keseluruhannya akan terlihat dari hasil kinerja perusahaan atau organisasi.

Muhammadiyah merupakan organisasi yang memiliki semboyan “*amal ma'ruf nahi munkar*”. Semenjak pertama perserikatan Muhammadiyah sangat memperhatikan pendidikan, dalam rangka ikut berusaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan utama pendidikan di lembaga Muhammadiyah adalah membina generasi muda yang beriman, bertaqwa, berahklak mulia, cakap, percaya diri dan berdisiplin (Sukemi, 2011). Untuk membentuk generasi muda yang diinginkan dibutuhkan tenaga pendidik atau guru yang memiliki kinerja yang baik.

Lembaga pendidikan Muhammadiyah sebagai lembaga dakwah islam menegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah. Hal ini yang dijadikan motivasi untuk para guru agar selain memikirkan kehidupan di dunia selalu memikirkan kehidupan kekal di akhirat. Selain itu nasihat pendiri Muhammadiyah untuk para pejuang Muhammadiyah adalah: Hidup-hidupilah Muhammadiyah jangan mencari hidup di Muhammadiyah.

Lembaga pendidikan Muhammadiyah di bawah naungan majelis Dikdasmen (Majelis pendidikan dasar dan menengah) baik tingkat Wilayah maupun daerah, untuk TK di bawah naungan Aisyiah (organisasi ibu-ibu Muhammadiyah). Sekolah – sekolah Muhammadiyah di kota Batam berada di kecamatan yang berbeda-beda di antaranya Kecamatan Batam kota, Batu aji, Nongsa, Sekupang, Sagulung, Kabil dan lain-lain. Banyaknya sekolah di lembaga pendidikan Muhammadiyah pasti diiringi banyaknya siswa dan guru serta pemimpin yang menjalankan amal usaha tersebut. Tenaga pendidik (guru) di lembaga pendidikan Muhammadiyah tidak hanya dari kota Batam akan tetapi berasal dari daerah yang berbeda. Latar pendidikan juga bermacam-

macam. Mereka ditempatkan di sekolah-sekolah Muhammadiyah yang tersebar di kota Batam.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam bidang jasa pendidik tidak terlepas dari masalah kinerja perusahaan yang kurang optimal akibat perbedaan latar belakang tenaga pendidik, pengetahuan landasan spiritual yang dimiliki, perilaku kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi, kompensasi yang belum memenuhi standar kehidupan guru. Selain itu tuntutan dari berbagai pihak khususnya wali murid yang menitipkan anaknya pada lembaga pendidikan ini memaksa para pendukung yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik (guru) untuk bekerja dengan profesional, efektif dan efisien. Untuk itulah kinerja yang tinggi dari para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan organisasi agar kinerja organisasi juga akan mendapatkan pencapaian yang maksimal.

Berdasarkan kenyataan yang demikian haruslah sepakat bahwasanya sumber daya manusia melalui bentuk aktualisasi potensinya merupakan faktor utama pembentukan sebuah keunggulan dari sebuah organisasi. Untuk itu upaya untuk meningkatkan kinerja, performa dan kepuasan kerja karyawan pada suatu instansi menjadi sangat penting yang tujuannya adalah agar pelayanan yang diberikan dapat dioptimalkan sebagai bentuk kinerja dari organisasi lembaga pendidikan. Dalam permasalahan ini landasan spiritual yang baik, sikap seorang pemimpin dan kompensasi sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia, hal ini bisa menentukan respons kepuasan atau ketidakpuasan dalam bentuk kinerja individu dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja sebuah organisasi.

Berdasarkan gambaran-gambaran dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh motivasi spiritual dan kompensasi terhadap kepemimpinan dan kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah sekota Batam”.

B. Rumusan Masalah

Pentingnya motivasi spiritual, kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja sebuah organisasi, maka organisasi perlu memahami secara mendalam mengenai hal-hal tersebut. Sehingga dapat dirumuskan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepemimpinan?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
- e. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui motivasi spiritual terhadap kepemimpinan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepemimpinan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja
- e. Untuk mengetahui motivasi spiritual terhadap kinerja

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain: bagi peneliti, akademisi dan instansi.

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan Muhammadiyah kota Batam dalam memperlakukan guru

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pengembangan, pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di masa perkuliahan khususnya teori tentang peningkatan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. DEFINISI VARIABEL

1. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dalam berbagai literatur di bidang manajemen cukup banyak definisi tentang motivasi yang ditawarkan oleh para pakar.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:58) yang dimaksud dengan motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbin (2002:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seseorang yang sangat termotivasi, maka akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi atau

perusahaan di mana dia bekerja, tetapi seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2005:61) terdapat beberapa aspek yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu:

a. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin;

b. Komunikasi

Pemimpin berusaha mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, para karyawan akan mudah dimotivasi kerjanya;

c. Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut para karyawan akan lebih mudah termotivasi kerjanya;

d. Pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin;

e. Memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, sehingga memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

Disisi lain Najati (2001: 41) mendefinisikan "motivasi kejiwaan" adalah :

"Motivasi yang tidak bersifat fisiologis untuk tubuh yang tumbuh, karena adanya kekurangan atau kebutuhan-kebutuhan yang bersifat jasmaniah; sebagaimana hal yang ada dalam motivasi fisiologis, yakni seperti rasa lapar, haus dan lelah."

Kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Motivasi memberikan rangsangan untuk memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi untuk meningkatkan kinerja. Konsep motivasi berkaitan erat dengan motivasi kerja, moral spiritual dan motivasi spiritual.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. Moral spiritual dapat diartikan sebagai pengamalan nilai-nilai moral yang didasarkan pada tujuan hidupnya adalah untuk mengembangkan semua kecakapan secara terkoordinasi dan bermanfaat (Chablulloh, 2002: 58).

Apapun yang telah dilimpahkan Tuhan atas manusia baik kecakapan batin dan lain-lain agar digunakan sebaik-baiknya. Penggunaan itu harus disesuaikan dan diatur, kalau tidak kecakapan batin tidak lagi merupakan kegiatan moral. Manusia bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan, sesuatu yang direnungkan dan direncanakannya. Setiap orang wajib untuk menyelamatkan dan meningkatkan kesejahteraan jiwanya sendiri maupun kesejahteraan sesama manusia.

2. Konsep Motivasi Spiritual

Menurut teori Chapra (1996) dalam Chablulloh (2002) perlunya filter moral dalam motivasi:

“The question, however, Islam that even if socially-accepted moral filter Islam available, what would motivated individuals, particularly the rich and powerful, to pass their claims through it, if this hurts their self-interest? It may be unrealistic to expect a rational person to knowingly act against his self-interest. Moreover, the pursuit of self-interest Islam not necessarily bad. It Islam rather indispensable for realizing efficiency and development. It becomes undesirable only if it crosses certain limits that frustrate the realization of normative goals. How does Islam induce individuals to pursue their self-interest within the bounds of social interest in situations where there Islam conflict between self-interest and social interest”

“Masalah kedua yang dihadapi oleh setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi individu untuk melayani kepentingan sosial seiring dengan filter moral meskipun ketika berbuat demikian merugikan

kepentingannya sendiri. Ini disebabkan oleh semua individu selalu ingin melayani kepentingannya sendiri, dan bila mereka tidak berbuat demikian, perilaku mereka tidak kondusif bagi realisasi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber-sumber daya. Setiap upaya dalam mencegah individu melayani kepentingannya sendiri, seperti yang telah dicoba oleh sosialisme, akan menemui kegagalan” (Chablulloh, 2002: 81).

Konsep motivasi spiritual menurut Chapra (2000) sejalan dengan yang dikemukakan oleh Max Weber bahwa dunia Barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Karena Max Weber adalah seorang Protestan, maka etos karya itu disebut sebagai etos Protestan, itulah etos agama (Nataatmadja, 2001: 190). Etos agama yang dimaksud adalah etos spiritual yang telah memajukan perekonomian di dunia Barat, di mana sebetulnya kemajuan perekonomian tersebut didorong oleh kekuatan motivasi spiritual Protestan.

Dalam sorotan Al Qur'an sesungguhnya motivasi religius dimaksudkan adalah motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan terhadap penciptaan manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong kepada dirinya untuk berpikir dan meneliti, guna mengetahui penciptanya dan pencipta alam raya. Lalu mendorong beribadah, ber *tawasul* dan berlindung kepadanya untuk meminta pertolongan dari-Nya. Terutama setiap kali mendapat cobaan dan kesulitan hidupnya bertambah berat baginya. Karena, manusia

menemukan rasa aman dan ketenteraman pada perlindungan dan penjagaan-Nya (Najati, 2001: 49-50).

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan demikian motivasi dalam bahasa Islamnya disebut sebagai niat dalam konsep spiritual Islam segala sesuatu yang dilandasi karena Allah SWT. Jika rasa mantap dan motivasi kerja merupakan ciri khusus daya rangsang dalam masyarakat kapitalis dan jika sistem sosialis mengupayakan pemerataan kesempatan kerja bagi setiap warga negara, sehingga karyawan merasa aman dan tenteram secara ekonomis, maka Al-Qur'an sejak lebih dari 1400 tahun yang lalu telah menegaskan adanya pengamalan hidup manusia dan kemuliaan bekerja.

Al-Qur'an mengatakan sebagai berikut:

Dalam Surat Adz Dzaariyaat ayat 22 Allah SWT berfirman

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Wa fis-samaa' rizqukum wa maatuu'aduun(a)

"Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu." (Depag RI, 1994: 859)

Dalam Surat Huud ayat 6 Allah SWT berfirman:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Wa maa min daabbatiinfil-ardi illaa 'alallaahi rizquhaa wa ya'lamu mustaqarrahaa wa mustauda'ahaa, kullun fii kitaabim-mubiin(in)

“Dan tidak ada suatu binatang melata di bumi melainkan Allahlah yang memberi rezekinya ...” (Depag RI, 1994: 327)

Dalam Surat Al Ankabut ayat 60 Allah SWT berfirman:

وَكَايْنِ مَنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Waka'ayyimmin daabbotin (I-) laa tahmilu rizqahaa, Allahu yarzuquhaa wa iyyaakum wa Huwas-samii'u(I) 'aliim(u).

“Dan berapa banyak binatang yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allahlah yang memberi rezekinya kepadanya dan kepadamu...” (Depag RI, 1994: 637).

Potensi manusia yang besar dapat dibangkitkan dengan motivasinya. Perbedaan metode motivasi antara dunia Barat dengan Islam, bahwa Islam di samping memberikan insentif material dan keuangan juga menggunakan insentif spiritual. Efektifitas insentif spiritual ini terbukti lebih kuat daripada insentif material karena Islam selalu menyentuh hati setiap muslim dan mendorongnya untuk menjaga kesadaran keIslamannya. Para ulama Islam dan orang yang belajar psikologi percaya bahwa motivasi spiritual lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Tetapi hal ini tidak berarti menghilangkan sama sekali motivasi material dan keuangan dalam diri manusia.

Dengan demikian motivasi spiritual adalah motivasi yang didorong oleh kekuatan rohaniah dan mampu menggerakkan potensi manusia untuk berkinerja sesuai dengan tuntunan Tuhan.

3. Kepemimpinan

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik dan para pegawai akan bersemangat dalam melakukan tugasnya.

Menurut Odwey Tead dalam (Soekarso dan Agus:2010) menjelaskan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Paul harsey dan Kenneth Blanchard (1982) dalam Soekarso dan Agus (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2002:62) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Di lain pihak ada juga seseorang yang dengan kemampuannya di bidang sesuatu diangkat menjadi pemimpin. Namun yang perlu di catat agar dapat mengarahkan pengikutnya dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang kepemimpinan tersebut, dapat ditarik implikasi bahwasanya terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan adalah pengaruh, di mana kepemimpinan terjadi karena adanya proses pengaruh. (2) kepemimpinan adalah sebuah pengesahan atau pengakuan secara formal mengenai kedudukan seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (3) kepemimpinan adalah pencapaian tujuan, baik tujuan individu, atau tujuan organisasi. Dan sebagai seorang pemimpin harus dapat mengupayakan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu.

Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya bervariasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor pendidikan, pengalaman dan situasional.

Soekarso dan Agus (2010) menjelaskan bahwa dalam teori kepemimpinan terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yang utama yaitu:

1. Gaya berorientasi pada tugas (task oriented)

Yaitu gaya kepemimpinan yang memusatkan perhatiannya pada tugas, yaitu penetapan dan struktur tugas. Dalam hal ini termasuk pembagian kerja, penjadwalan, sistem prosedur dan petunjuk pelaksanaan.

2. Adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan perhatiannya pada orang, yaitu hubungan antar pribadi. Dalam hal ini mencakup saling percaya, menghargai gagasan bawahan, membangun kerjasama, peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.

Pada kenyataannya gaya kepemimpinan tersebut berkembang dan bervariasi sesuai dengan faktor karakter situasional. Gaya berorientasi pada tugas cenderung sebagai gaya otokratis. Gaya yang berorientasi pada orang cenderung sebagai gaya demokratis, sedangkan gaya yang berorientasi pada keduanya cenderung sebagai gaya moderat.

Sifat-sifat kepemimpinan menurut Odwey Tead adalah:

- a. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)

Yaitu Pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmani maupun mental yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis untuk mengatasi semua permasalahan – permasalahan yang ada.

- b. Kesadaran akan tujuan dan arah (*a sense of purpose and direction*)

Yaitu Pemimpin yang memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kesadaran akan tujuan arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaat dari semua kegiatan yang dilakukan.

- c. Antusiasme (*enthusiasm*, semangat, kegairahan kegembiraan yang besar)

Yaitu Pemimpin yang tahu pekerjaan apa yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, menimbulkan semangat dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan.

- d. Keramahan dan Kecintaan (*friendliness and affection*)

Yaitu Pemimpin yang bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.

- e. Integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Yaitu Pemimpin harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.

- f. Penguasaan Teknis (*technical mastery*)

Yaitu Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.

- g. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*)

Yaitu pemimpin yang dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya, serta mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran maksudnya dengan usaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambilnya.

h. Kecerdasan (Intelligence)

Yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal – hal yang krusial, dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat.

i. Keterampilan Mengajar (teaching skill)

Yaitu pemimpin yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivasi), dan menggerakkan anak buahnya / bawahannya untuk berbuat sesuatu.

j. Kepercayaan (Faith)

Yaitu pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya secara positif, dan diarahkan pada sasaran – sasaran yang benar.

4. Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2006). Handoko (2005)

mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakuannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh dan akhirnya akan timbul ketidakpuasan kerja sehingga berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct Financial Compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005). Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

4.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*Compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga

dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

Gorda (2006) terlibat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya.

4.2 Sistem Kompensasi

Hasibuan (2006), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

a. Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, Minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4.3 Tujuan-Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko (2003), antara lain sebagai berikut:

a. Memperoleh personalia *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan

untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi yang tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

e. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan.

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

f. Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

g. Memenuhi peraturan-peraturan legal

h. Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang

baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Tohardi (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut.

a. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja, Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

c. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan memiliki kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja kepada perusahaan banyak (*oversuplay*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

e. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

f. Peraturan dan per undang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa aman dan tinggi kesetiaannya pada suatu organisasi atau perusahaan apabila dalam bekerja akan merasa mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Berbagai definisi mengenai kepuasan kerja antara lain: menurut George dan Jones (2005: 8)

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi secara meluas dari perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada level kepuasan pekerja.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Mengutip pendapat tersebut As'ad (1995: 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Dan apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut mulai muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani agar tidak merugikan perusahaan.

Menurut Luthans (1995: 431) terdapat lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang akan dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

c. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mengarah kepada kepuasan yang meningkat.

d. Promosi pekerjaan

Promosi terjadi pada saat karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa

positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

e. Kepenyelaaan (*Supervisi*)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisor yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Menurut Gilmer (dalam As'ad, 2004: 114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kepuasan selama bekerja;
- b. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut penunjang kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi karyawan selama bekerja;
- c. Gaji, gaji yang lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang kurang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;
- d. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan;

- e. Pengawasan (*supervise*), bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* yang tinggi;
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan peningkatan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir;
- h. Aspek sosial pekerjaan, merupakan sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas tidak puas dalam bekerja;
- i. Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dan pihak manajemen banyak dipakai untuk alasan menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;
- j. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menumbuhkan rasa puas.

6. Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh

manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Menurut Mangkunegara (2002: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam (Thoyib, 2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu akan kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcome*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu: (1) hasil-hasil fungsi pekerjaan; (2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan; (3) pencapaian tujuan organisasi; (4) periode waktu tertentu.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2005: 18) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- a. Mutu pekerjaan;
- b. Kejujuran karyawan;
- c. Insentif;
- d. Kehadiran;

- e. Sikap;
- f. Kerjasama;
- g. Keandalan;
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan;
- i. Tanggung jawab;
- j. Pemanfaatan waktu kerja.

Aspek-aspek tersebut apabila dimiliki oleh karyawan maka akan dapat mewujudkan tercapainya kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Brahmasari (2005:121-122) terdapat 4 (empat) indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja perusahaan yaitu:

- a. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki;
- b. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki;
- c. Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan
- d. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

6.1. Kinerja yang Religius

Prinsip pokok kinerja yang religius harus tercermin dalam sistem produksi yang Islami, karena produksi berarti diciptakannya manfaat, seperti juga konsumsi adalah pemusnahan produksi. Produksi tidak berarti menciptakan secara fisik sesuatu yang tidak ada, karena tidak seorangpun dapat menciptakan benda. Dalam pengertian ahli ekonomi, yang dapat

dikerjakan manusia hanyalah membuat barang menjadi berguna disebut “dihasilkan”.

Prinsip fundamental yang harus selalu diperhatikan dalam proses produksi adalah prinsip kesejahteraan ekonomi. Bahkan dalam sistem kapitalis terdapat seruan untuk memproduksi barang dan jasa yang didasarkan pada asas kesejahteraan ekonomi. Keunikan konsep Islam mengenai kesejahteraan ekonomi terletak pada kenyataan bahwa kesejahteraan ekonomi itu tidak dapat mengabaikan pertimbangan kesejahteraan umum yang menyangkut persoalan moral, pendidikan, agama dan lain-lainnya. Dalam ekonomi modern kesejahteraan ekonomi diukur dari segi uang. Seperti kata Pigou: “Kesejahteraan ekonomi kira-kira dapat didefinisikan sebagai bagian kesejahteraan yang dapat dikaitkan dengan alat pengukur uang”. Kesejahteraan ekonomi modern bersifat materialistis, maka perlu membatasi ruang lingkup pokok persoalan yang sama (Manan, 1995: 54).

Allah SWT berfirman dalam Surat At Tiin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝

Laqad khalaqnal-insaana fii ahsani taqwiim(in).

“Sesungguhnya telah kami ciptakan manusia itu dalam sebaik-baiknya kejadian.” (Depag RI, 1994: 1076)

Sebagai konsekuensi atas kesempurnaan manusia sebagai makhluk maka manusia dituntut untuk berkinerja. Kelebihan yang telah diberikan Allah SWT kepada manusia adalah dalam rangka untuk mengabdikan dan berkinerja.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al Isra' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾^(v)

Wa laqad karramna Banii Aadama wa hamalnaahum fil-barri wal-bahri wa razaqnaahum-minat-tayyibaati wa faddalnaahum 'alaa kasiirin(m-) mimman khalaqnaa tafdiilaa(n).

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam dan Kami telah memberikan kepada mereka kendaraan di darat dan di laut dan Kami telah memberikan kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami telah melebihkan mereka dari kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan sebenar-benarnya lebih.”(Depag RI, 1994: 435).

Kinerja yang religius mengandung unsur tanggung jawab amanah, inovasi, dan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al Ahzab ayat 72:

﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾^(vr)

Innaa 'aradnaa(l-) amaanata 'alas-samaawaati wal-ardi wal-jibaali fa abaina ay-yahmilnahaa wa asyfaqna minhaa wa hamalahal-insaan(u), innahuu kaana zaluuman jahuulaa(l-).

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan suatu amanat kepada langit dan bumi dan gunung-gunung, maka mereka enggan memilikinya dan merasa tidak sanggup, tetapi diembannya oleh manusia” (Depag RI, 1994: 680).

6.2 Kinerja spiritual

Dimensi pengamalan atau akhlak yang menunjuk pada seberapa tingkatan muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran spiritualnya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Dalam keberIsaman, dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerja sama, berderma, menyejahterakan dan menumbuhkembangkan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, tidak mencuri, tidak korupsi, tidak menipu, tidak berjudi, tidak meminum-minuman yang memabukkan, mematuhi norma-norma Islam dalam berjuang untuk hidup sukses menurut ukuran Islam dan sebagainya.

Mursi (1997: 165-166) menjelaskan beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan yang Islami. Kinerja spiritual merupakan output dari proses aqidah, ibadah dan mu'amallat. Oleh karena itu, dengan ditepatinya proses tersebut

secara runtun maka karyawan akan menunjukkan sikap perilaku kinerja yang religius termasuk di dalamnya kinerja spiritual.

1. Amanah dalam bekerja

a. Bekerja secara profesional.

Pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat An Nahl ayat 93:

وَلَتُسْأَلُنَّ عَنْ مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Wa la tus'alunna 'ammaa kuntum ta'maluun(a).

“Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan” (Depag RI, 1994: 416).

Rasulullah saw bersabda,

“Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tekun dan sungguh-sungguh (HR. Muslim) (Ibnu , 1999)

Hal ini harus disertai sarana ilmiah modern dan canggih. Allah

SWT berfirman dalam Surat Az Zumar ayat 9 :

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Hal yastawi(l-) laziina ya'lamuuna wal-laziina laa ya'lamuun(a).

“Apakah sama orang-orang yang berilmu dengan orang-orang yang tak berilmu?” (Depag RI, 1994: 747).

b. Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya. Allah SWT berfirman dalam Surat Asy Syura: 26)

وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُمْ مِّن فَضْلِهِ

Wa yastajiiibul-laziina aamanuu wa 'amilus-saalihaati wa yaziiduhum-min fadlih(ii).

“Dan Dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya” (Depag RI, 1994: 785).

Rasulullah saw menekankan bahwa bekerja itu ibadah, pribadi agung ini bersabda, (Mursi, 1997: 165-166)

“Barangsiapa di sore hari merasa letih karena bekerja, maka sore itu diampuni (dosanya) dihari kiamat” (HR. Thabrani).

Rasul teragung ini pernah mencium tangan salah seorang sahabatnya dan bersabda,

“Tangan ini disukai Allah dan Rasul-Nya” (HR. Thabrani) (Ibnu,1999)

c. Memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang paling utama

Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Pernah dilaporkan kepada Rasulullah saw perihal seorang pria yang banyak melakukan ibadah.

Rasulullah saw bertanya tentang siapa yang mengurus kebutuhan-kebutuhannya. Mereka menjawab, saudaranya. Rasulullah saw bersabda,

“Saudaranya lebih beribadah daripada dia.” (HR.Thabrani) (Ibnu,1999)

Salah seorang sahabat ingin berkhawatir dan ber-i'tikaf untuk berdzikir kepada Allah, lalu Rasulullah saw bersabda,

“Jangan kamu lakukan, sebab kedudukan salah satu di antara kamu fisabilillah (melayani kepentingan orang lain dengan amal saleh) lebih utama daripada shalat dalam rumahnya selama enam puluh tahun”

“Salah seorang di antara kamu berjalan beserta saudaranya untuk memenuhi kebutuhannya adalah lebih utama daripada ber-i'tikaf dalam masjidku ini selama dua bulan” (Al Hadist). (Ibnu,1999)

d. Dasar Keimanan dalam Islam adalah amal perbuatan

Islam mendefinisikan konsep keimanan seperti yang dinyatakan Rasulullah saw. :

“Iman bukanlah angan-angan, tetapi apa yang bersemayam dalam hati dan diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan” (HR. Ad Dailami) (Ibnu,1999)

Khalifah Umar bin Khattab r.a. menyimpulkan pandangan Islam tentang kemuliaan bekerja, sebagai berikut:

“Demi Allah, jika datang orang-orang non-Arab dengan membawa amalan-amalan, sedang kita tidak, maka mereka lebih dekat kepada Muhammad saw daripada kita pada hari kiamat” (Al-Hadist) (Ibnu, 1999)

2. Mendalami agama dan profesi

a. Mendalami agama

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim, apapun profesinya. Diriwayatkan dari Ali bin Abi Thalib ra, bahwa seseorang berkata kepadanya, “Saya ingin berdagang, maka doakanlah saya.” Ali ra menjawab, “Apakah, kamu mendalami agama Allah?” Maka Ali ra berkata, “Celaka kamu! Dalami agama, lalu berdagang” (Mursi, 1997: 167).

b. Menekuni pekerjaan

Guru maupun karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika dunia kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Benar apa yang difirmankan Allah SWT dalam Surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Wa quli'-maluu fa yunabbi'ukum-bimaa kuntum ta'maluun(a).

“Katakanlah (Muhammad)! “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaan (amal)mu, dan juga Rasul serta orang-orang mukmin” (Depag RI, 1994: 298).

Guru dan karyawan dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja. Rasulullah saw bersabda :

“Sedikit kerja dengan ilmu berarti banyak, banyak kerja dengan sedikit ilmu berarti kebodohan” (HR. As Suyuthi).

Jelaslah bahwa syariah Islam yang luas dan lurus telah menancapkan kaidah-kaidah pokok tentang hak dan kewajiban guru dan karyawan sejak empat belas abad lampau, pada saat sistem perbudakan, penindasan, kediktatoran, dan feodalisme melanda negara-negara Barat. Di negara-negara tersebut, rumusan sistem dan perundang-undangan negara-negara tentang hak-hak manusia dilahirkan melalui revolusi dan konflik yang membawa banyak korban. Undang-undang Barat sama sekali tidak dapat menandingi kecanggihan teoritis dan praktis ajaran Islam.

6.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 10) penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Mangkuprawira (2003: 23) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang.

Penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila ini tersebut telah dilakukan dengan benar, maka para karyawan, penyelia, departemen Sumber Daya Manusia dan juga perusahaan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2005: 10) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja;
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu;
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier;
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya;
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang diubah.

B. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hagemann, 1993: 30-31) mengenai faktor-faktor motivasi, diperoleh beberapa penjelasan sebagai berikut:

- a. Lebih 60% memberikan jawaban yang berhubungan dengan

pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis: umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab, partisipasi.

- b. Sekitar 20% jawaban berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan intelektual: rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi, tantangan.
- c. Hanya 10% yang menyinggung rangsangan materi.
- d. Hanya 10% yang menganggap kualitas ruangan sangat penting.

Berbeda dengan Hagemann, hasil penelitian Cummings (Kussriyanto, 1993: 107) mengenai Faktor Motivasi, diperoleh gambaran sebagai berikut:

- a. Berkiblat pada diri sendiri: uang, kemajuan, tantangan, perkembangan diri, status, variasi pekerjaan, kehidupan keluarga, dengan persentase 59%.
- b. Berkiblat pada pekerjaan: kepemimpinan dan suka bergaul, dengan persentase 15%.
- c. Berkiblat pada perusahaan: peningkatan nilai diri bagi perusahaan, dengan persentase 7%.

Berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, Komalig (dalam Cahyono, 1996: 225) menekankan pada pentingnya aspek penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan. Kesimpulan yang diperoleh mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasinya.

Sedangkan motivasi spiritual khususnya motivasi ibadah telah diteliti oleh nizami dalam chablulloh (2002), hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa shalat berisi aktivitas yang menghasilkan bio energi yang menghantarkan si pelaku dalam kondisi yang seimbang antara jiwa dan raga. Jika di kaitkan dengan shalat yang penuh dengan aktivitas fisik dan ruhani khususnya shalat tahajud, maka tidak dapat dipungkiri bahwa shalatpun dapat meningkatkan kinerja.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan Chablullah (20002) menyebutkan bahwa motivasi aqidah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, motivasi ibadah memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi muammalah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi muammalah memiliki pengaruh yang paling dominan karena motivasi muammalah merupakan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan secara material.

Hasil penelitian lain yaitu iman (2008) menyebutkan bahwa motivasi spiritual (motivasi akidah, motivasi ibadah, motivasi muamalah) secara parsial dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian Yulk dan latham (1975) ; Latham dan Pursell (1976) ;(dikutip oleh Wexley dan Yulk, 1988) dalam Suryati (2011) menunjukkan bahwa insentif, upah/ gaji memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro sentono (1999) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan

semangat kerja yang mana akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi

Hasil penelitian Koesmono (2005) dan Brahmasari (2005) yang memberikan suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e. Mengurangi tingkat absensi
- f. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- h. Mengurangi keselamatan kerja
- i. Meningkatkan motivasi kerja
- j. Menimbulkan kematangan psikologis.
- k. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2. Kaitan Antar Variabel

1. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut Sulistiyani dan Residah (2003; 190) kepuasan dan ketidakpuasan secara individual pegawai dan secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan yang mengarah pada tujuan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Pada dasarnya seorang karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan arah dan bimbingan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Untuk terciptanya suatu kondisi yang baik sangat tergantung dari situasi dan gaya yang diterapkan oleh si pemimpin tersebut. Bila seorang

karyawan telah merasakan situasi yang kondusif, maka akan merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas yang baik.

Menurut Robert House dalam (Robbins, 2002: 16) mengemukakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima dengan baik oleh bawahan sejauh mereka pandang sebagai suatu sumber dan perilaku seorang pemimpin bersifat motivasional untuk: (1) membuat bawahan memerlukan kepuasan yang bergantung pada kinerja yang efektif, dan (2) memberikan latihan (*couching*), bimbingan, dukungan dan ganjaran yang perlu untuk kinerja yang efektif.

Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja didukung dengan hasil penelitian : Nugra (2009), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru

Menurut Mangkunegara, 2001 dalam (Koesmono, 2005:28) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini sudah jelas sekali bahwasanya peran sumber daya manusia (karyawan) dalam peningkatan kinerja perusahaan adalah sangat penting, sehingga perusahaan juga harus dapat menjamin kepuasan karyawan agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dengan peningkatan kinerja

tersebut diharapkan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan juga akan meningkat.

Menurut Strauss dan Syales dalam Handoko (2003: 196). Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan., sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan terkadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

C. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Kerangka konseptual

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak gairah kerja bawahan agar mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan dimaksudkan untuk menggiatkan orang-orang agar dapat bersemangat dan mencapai hasil yang dikehendaki keseluruhan anggota organisasi.

Sedangkan kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan bertindak sebagai penyemangat hidup atau kerja bagi karyawan karena dasar dari tujuan utama karyawan bekerja tidak lain hanya untuk mendapatkan imbalan jasa yang berupa kompensasi atau gaji. Sebuah teori tentang kompensasi menyatakan bahwasanya semakin besar kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu karyawan dan secara langsung ataupun tidak hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

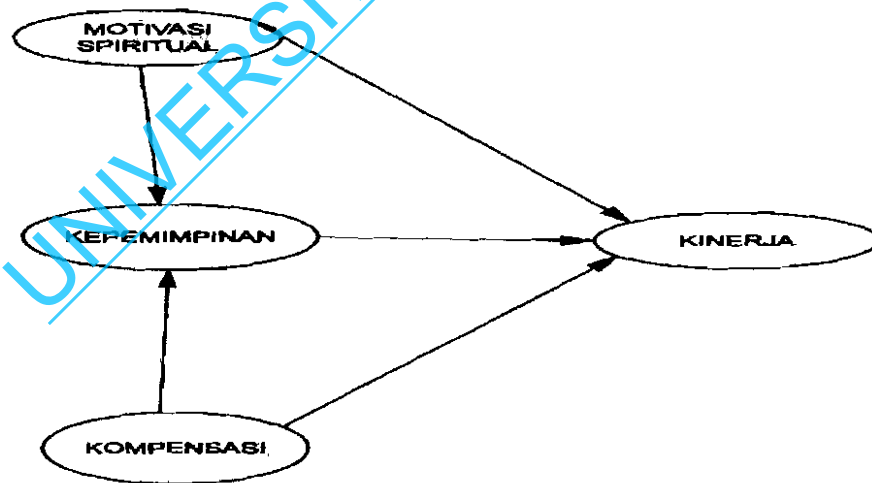
Untuk menciptakan berbagai motivasi dan menentukan kompensasi maka perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin, karena Organisasi atau perusahaan tanpa seorang pemimpin bagaikan kapal tanpa nakhoda. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan visi dan misi terhadap masa depan, mengorganisir orang, mengelola pembaharuan dan perubahan. Maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam organisasi atau perusahaan pemimpin memiliki kekuasaan dan politik. Kekuasaan merupakan kekuatan untuk menggerakkan, memberdayakan, mengarahkan, mendapatkan, memanfaatkan dan menguasai sumber daya. Sedangkan politik adalah tindakan berdasarkan kekuasaan untuk mencapai tujuan. Di samping itu pemimpin berfungsi antara lain sebagai promotor, motivator, delegator, komunikator, mediator dan integrator.

Selain hal-hal tersebut kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja

dan ingin melakukan perubahan dalam dunia bekerja selanjutnya akan berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Apabila dalam suatu organisasi terdapat perilaku seorang pemimpin yang adil, motivasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tercukupi maka kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan berdampak juga pada kinerja sebuah organisasi atau perusahaan.

Dan guna mengetahui hubungan antara variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3), dengan variabel dependen (Y_1 dan Y_2), maka dikembangkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dan disajikan pada Gambar 2.3:

Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.3 kerangka konseptual

Sumber: data diolah

Berpijak dari pemikiran tersebut, dikemukakan bahwa kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur

pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual menggambarkan adanya asosiasi motivasi spiritual, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru dan karyawan.

2. Hipotesis

Pada dasarnya hipotesa merupakan kesimpulan yang perlu diuji kebenarannya. Dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi Spiritual mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap kepemimpinan
- H2 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kepemimpinan
- H3 : Motivasi spiritual mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kinerja
- H4 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif baik secara langsung terhadap kinerja
- H5 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja

Definisi Operasional

1. Motivasi Spiritual (X1)

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
Motivasi spiritual adalah : motivasi yang didorong oleh kekuatan rohaniyah dan mampu menggerakkan potensi manusia untuk berkinerja sesuai tuntunan Tuhan.	1. Selalu berdoa	Selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan sehari-hari
	2. percaya ayat al-Qur'an	Firman Allah " Berdo'alah niscaya aku kabulkan" ini adalah ayat Al-Qur'an yang di yakini kebenarannya
	3. Shalat tepat waktu	Menjaga dan melaksanakan shalat wajib harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
	4. Patuh Terhadap perintah agama	Salah satu konsekwensi shalat, patuh dengan perintah dan larangannya
	5. Puasa	Dalam bulan ramadhan selalu melaksanakan puasa

(Wibisono, 2002 : 215)

2. Kepemimpinan (X2)

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.	1. Berjiwa pemimpin	Pemimpin selalu memberi inspirasi tentang rencana kerja
	2. Take and give	Pemimpin mengharapkan partisipasi dalam memberikan masukan untuk pengambilan keputusan
	3. Memberi inspirasi	Pemimpin selalu memberi inspirasi tentang rencana pembelajaran demi tercapainya tujuan
	4. Terbuka	Pemimpin mendengarkan dan memperhatikan masukan dari bawahan, baik mengenai pekerjaan maupun fasilitas
	5. Bebas berkreasi	Guru diberi kesempatan untuk bekerja dari pengalaman, baik pelatihan – pelatihan maupun study banding

Siagian (2002: 62)

3. Kompensasi (X3)

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO- INDIKATOR
Kompensasi adalah : semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2006)	1. Gaji sesuai dengan pekerjaan	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk lembaga
	2. Penggajian tepat waktu	Gaji diberikan tepat waktu Menepati waktu Menyelesaikan tugas tepat waktu
	3. Pemberian Bonus	Lembaga memberikan bonus sesuai kinerja
	4. Tunjangan hari raya	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan harapan
	5. Pemberian insentif	Mendapatkan insentif sesuai yang diharapkan

(Hasibuan 2006)

4. Kinerja (Y2)

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO- INDIKATOR
Kinerj adalah : merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Mengerjakan tugas dengan baik	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan
	2. Kerja dijadikan ibadah	Pekerjaan merupakan ibadah
	3. Tanggung jawab	Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
	4. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	Ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
	5. Selalu instropeksi	Selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja

Mangkunegara (2002: 6)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan (Singrimbun dan Efendi, 1995: 256). Peneliti melaksanakan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerjaan dari lembaga pendidikan Muhammadiyah Kota Batam.

B. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada lembaga pendidikan Muhammadiyah Kota Batam.

Tabel 3.1

Data Guru Dan Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Menurut
Jenjang Sekolah Dan Jenis Kelamin Tenaga Kerja

DATA GURU LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
JENIS KELAMIN TENAGA KERJA

NO	SEKOLAH	LAKI- LAKI	PEREMPUAN
1	SMK MUHAMMADIYAH	7	16
2	SMA MUHAMMADIYAH	7	13
3	SMP MUHAMMADIYAH	7	13
4	SD MUHAMMADIYAH PLUS	12	20
5	SD MUHAMMADIYAH KABIL	2	4
6	SD MUHAMMADIYAH SAGULUNG	5	6
7	TK ABA 1		4
8	TK ABA 2		8
9	TK ABA 3		6
10	TK ABA 4		4
11	TK ABA 5		8
	JUMLAH TOTAL	40	102

Sumber : Dikdasmen Muhammadiyah kota Batam : 2013

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2006:131). Dapat dikatakan bahwa sebuah sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi tersebut.

Cara penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2006:131): Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% dari populasi. Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2003:82). Dalam penelitian ini, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Berkaitan dengan hal tersebut, ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi *maximum likelihood estimation* (MLE) adalah 100-200 sampel (Hair *et al.*, 1998:605; Ghozali, 2004:17), atau sebanyak 5–10 kali jumlah parameter yang diestimasi (Ferdinand, 2000:44). Dalam penelitian ini jumlah responden yang diperoleh sebanyak 116 responden. Dari jumlah tersebut yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel sebanyak 104 responden.

C. Jenis dan sumber data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

Sumber data adalah objek penelitian atau responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan lain-lain.

3. Metode pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

a. Kuesioner

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut;

b. Wawancara

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan bertanya langsung pada responden;

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

4. Identifikasi variabel

a. Variabel *independent* (X)

Variabel *independent* (X) yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel *independent* dalam penelitian adalah:

1) Variabel X_1 : Motivasi Spiritual

2) Variabel X_2 Kompensasi

:

b. Variabel *dependent* (Y)

Variabel *dependent* (Y) yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel yang lain. Yang termasuk variabel *dependent* dalam penelitian adalah:

- 1) Variabel Y_1 : Kepemimpinan
- 2) Variabel Y_2 : kinerja guru

5. Definisi Operasional dan Pengukuran

a. Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas (X)

a. Motivasi spiritual (X_1) adalah motivasi yang didorong oleh kekuatan rohaniyah dan mampu menggerakkan potensi manusia untuk berkinerja sesuai dengan tuntunan Tuhan. , indikatornya meliputi:

1. Selalu berdo'a sebelum bekerja
2. Pernyataan ayat Al-Qur'an
3. Shalat tepat waktu
4. Patuh terhadap perintah agama
5. Berpuasa

b. Kepemimpinan (X_2) adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu sebagai berikut:

1. Berjiwa pemimpin
2. Saling memberi dan mau menerima
3. Memberi inspirasi
4. Terbuka
5. Bebas berkreasi

b. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (Gorda, 2006). Indikator kompensasi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan hari raya
4. Insentif

2. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y)

a. Kepemimpinan (Y_1) adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu sebagai berikut:

1. Berjiwa pemimpin
2. Saling memberi dan mau menerima
3. Memberi inspirasi
4. Terbuka
5. Bebas berkreasi

b. Variabel Y_2 : Kinerja guru

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Koesmono, 2005:28).

Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu:

1. Mengerjakan tugas dengan baik
2. Kerja dijadikan ibadah
3. Tanggung jawab
4. Bekerja sesuai dengan kemampuan
5. Introspeksi

c. Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 1999 : 88) ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Kriteria sangat setuju diberi nilai..... 5
- b. Kriteria setuju diberi nilai..... 4

- c. Kriteria kurang setuju diberi nilai..... 3
- d. Kriteria tidak setuju diberi nilai..... 2
- e. Kriteria sangat tidak setuju diberi nilai... 1

6. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas kuesioner (daftar pernyataan) dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pernyataan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur serta konsistensinya (keajengaran). Daftar pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini belum diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk itu dilakukan uji validitas setiap item pernyataan dan reliabilitas dari daftar pernyataan yang digunakan pada penelitian ini.

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (1998: 115), item pernyataan disebut valid pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$ jika butir pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{standar} = 0,30$. Menurut Santoso (2005: 277), yang dimaksudkan r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan, adalah koefisien korelasi *product moment* antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor seluruh item untuk sebuah variabel yang dinotasikan dengan *Corrected Item Total Correlation* pada hasil perhitungan program SPSS untuk setiap item pernyataan dari sebuah variabel.

Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pernyataan dari sebuah variabel penelitian digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Besarnya koefisien

Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat Reliabilitas daftar pernyataan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tersebut. Menurut Nugroho (2005 :72), suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's $\alpha >$ dari 0,60.

Perhitungan korelasi product momen dan Koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan SPSS for Windows versi 20.0 khusus sub menu *Scale* pada menu *Analyze*. Hasil pengolahan/perhitungan koefisien korelasi *Corrected Item-Total Correlation* dan Koefisien *Cronbach's Alpha* untuk disajikan pada Lampiran 4 s.d. Lampiran 8.

a. Analisis Validitas Variabel Motivasi Spiritual

Variabel Motivasi Spiritual diukur dengan 5 item pernyataan sebagaimana tercantum pada kuesioner pada Lampiran 1. Dari hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 4 dapat ditampilkan koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pernyataan variabel Motivasi spiritual seperti Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.2 Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item Pernyataan Variabel Motivasi spiritual

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MS_1	17.6901	7.974	.925	.982
MS_2	17.6761	7.838	.949	.978
MS_3	17.6690	7.826	.951	.978
MS_4	17.6690	7.797	.976	.974
MS_5	17.6901	7.875	.940	.980

Sumber : Lampiran 4 (data primer 2013 diolah)

Pada Table 3.2, terlihat semua item pernyataan memiliki koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$. Dengan demikian dapat dinyatakan semua item pernyataan variabel Motivasi spiritual adalah valid. Artinya, semua item pernyataan variabel Motivasi spiritual tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Motivasi spiritual, sehingga semuanya dikutsertakan pada analisis lanjut.

b. Analisis Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan diukur dengan 5 item pernyataan sebagaimana tercantum pada kuesioner pada Lampiran 1. Dari hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 5 dapat ditampilkan koefisien r_{hitung} (*Corrected*

Item-Total Correlation) dari ke-15 item pernyataan variabel Kepemimpinan seperti Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep_1	17.6549	7.986	.936	.976
Kep_2	17.6479	7.904	.944	.975
Kep_3	17.6620	7.857	.929	.977
Kep_4	17.6549	7.816	.972	.971
Kep_5	17.6620	7.970	.926	.977

Sumber : Lampiran 4 (data primer 2013 diolah)

Pada Table 3.3 terlihat semua item pernyataan memiliki koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$. Dengan demikian dapat dinyatakan semua item pernyataan variabel kepemimpinan adalah valid. Artinya, semua item pernyataan variabel Kepemimpinan tersebut adalah valid untuk mengukur variabel kepemimpinan, sehingga semuanya dikusertakan pada analisis lanjut.

c. Analisis Validitas Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi diukur dengan 5 item pernyataan sebagaimana tercantum pada kuesioner pada Lampiran 1. Dari hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 6 dapat ditampilkan koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-*

Total Correlation) dari ke-5 item pernyataan variabel Produktivitas Kerja seperti Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Koefisien Corrected Itemi-Total Correlation

Untuk Item Pernyataan Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komp_1	17.6408	8.260	.890	.975
Komp_2	17.5986	8.185	.946	.966
komp_3	17.6127	8.168	.938	.967
komp_4	17.5915	8.286	.946	.966
komp_5	17.6127	8.253	.914	.971

Sumber : Lampiran 4(data primer 2013 diolah)

Pada Table 3.4 terlihat semua item pernyataan memiliki koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$. Dengan demikian dapat dinyatakan semua item pernyataan variabel Kompensasi adalah valid. Artinya, semua item pernyataan Kompensasi tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kompensasi, sehingga semuanyaikutsertakan pada analisis lanjut.

d. Analisis Validitas Variabel Kepuasan kerja

Variabel kualitas layanan diukur dengan 5 item pernyataan sebagaimana tercantum pada kuesioner pada Lampiran 1. Dari hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 5 dapat ditampilkan koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-16 item pernyataan variabel Kualitas Layanan seperti Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Koefisien Corrected Item-Total Correlation

Untuk Item Pernyataan Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kin_1	17.7394	7.939	.883	.958
kin_2	17.7324	7.715	.934	.949
kin_3	17.7183	7.750	.922	.951
kin_4	17.7746	7.665	.881	.958
kin_5	17.7676	7.797	.870	.960

Sumber : Lampiran 6(data primer 2013 diolah)

Pada Table 3.6 terlihat semua item pernyataan memiliki koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$. Dengan demikian dapat dinyatakan semua item pernyataan variabel Kinerja adalah valid. Artinya, semua item pernyataan variabel Kinerja tersebut adalah valid untuk mengukur variabel kinerja, sehingga semuanya dikutsertakan pada analisis lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini diuji melalui Analisis Faktor Konfirmatori, dan jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 berarti instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2004:21). Namun

demikian, alat ukur ini dapat menjadi bias dalam beberapa kondisi tertentu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(Ferdinand, 2000:171) sehingga nilai di bawah 0,70 pun bisa diijinkan, terutama untuk penelitian eksploratori (Hair *et al.*,1998:612). Menurut Sekaran (1992:287) jika nilai *Cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,60 dikategorikan *poor*; dalam rentang 0,70 (0,60 sampai 0,80) dikategorikan dapat diterima; dan di atas 0,80 dikategorikan baik.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi spiritual (X_1)	5	0,983	Reliabel
Kompensasi (X_2)	5	0,975	Reliabel
Kepemimpinan (Y_1)	5	0,980	Reliabel
Kinerja (Y_2)	5	0,964	Reliabel

Sumber : Lampiran 4 (data primer 2012 diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, karena tidak ada nilai *contract reliability* yang nilainya di bawah 0,60 maka semua konstruk dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam model. Maka, seluruh atribut pada variable tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

7. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis structural adalah AMOS 20 dan dari Arbuckle dan untuk analisis deskriptif menggunakan SPSS 20. Terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan dalam pemodelan SEM, yaitu :

- a. Pengembangan model berbasis teori
- b. Pembuatan diagram alur (*path diagram*)
- c. Mengkonversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural
- d. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model yang dibangun
- e. Menilai kemungkinan munculnya masalah identifikasi
- f. Evaluasi kriteria *goodness of fit*
- g. Interpretasi dan modifikasi model

Ketujuh langkah pemodelan SEM tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Berbasis Teori

Pengembangan model berbasis teori memiliki landasan teori yang kuat untuk diteliti. Tanpa adanya *justifikasi* teoritis yang kuat, suatu model tidak ada artinya bila dianalisis dengan SEM. SEM tidak digunakan untuk menghasilkan suatu model, tetapi untuk mengkonfirmasi suatu model yang didukung oleh teori berdasarkan data *emphiric*. Dalam pengembangan model, seorang peneliti berdasarkan pijakan teoritis yang cukup membangun hubungan-hubungan mengenai sebuah fenomena. Peneliti mempunyai

kebebasan untuk membangun hubungan sepanjang terdapat *justifikasi* teoritis yang cukup.

2. Pembuatan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Path diagram tersebut akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin di uji. Dalam pengoperasian perangkat lunak penghitung *SEM* (seperti AMOS), hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam suatu *path diagram*, dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan, dan persamaan menjadi estimasi.

Langkah ini merupakan suatu proses penentuan/penggambaran alur-alur kausalitas dari suatu variabel terhadap variabel lainnya (variabel eksogen terhadap variabel endogen maupun antar variabel endogen), setelah suatu model ditetapkan. Suatu garis anak panah satu arah (biasanya lurus) menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel yang dihubungkan. Suatu garis anak panah dua arah (biasanya lengkung) menunjukkan korelasi antar variabel yang dihubungkan.

3. Mengkonversi Diagram Alur ke dalam Serangkaian Persamaan Struktural

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun akan terdiri:

- a) Persamaan-persamaan struktural (*structural equations*) dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut: Variabel endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error
- b) Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Pada spesifikasi itu peneliti menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

4. Pemilihan Matrik Input dan Teknik Estimasi Atas Model Yang Dibangun

Perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya adalah dalam input data yang digunakan dalam permodelan dan estimasinya. SEM hanya menggunakan matriks varian/kovarian atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Apabila tujuan analisis adalah pengujian suatu model yang telah mendapatkan justifikasi teori, maka yang sesuai adalah data matriks varian-kovarian.

Dalam hal ini tidak dilakukan interpretasi terhadap besar kecilnya pengaruh kausalitas pada jalur-jalur yang ada dalam model. Input data matriks korelasi dapat digunakan bilamana tujuan analisis adalah ingin mendapatkan penjelasan mengenai pola hubungan kausal antar variabel. Peneliti dapat melakukan eksplorasi jalur-jalur mana yang memiliki pengaruh kausalitas lebih dominan dibandingkan dengan jalur lainnya. Pedoman yang

digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang akan dipakai untuk estimasi parameter adalah:

a) Ukuran sampel tergantung pada metode estimasi parameter yang dipakai.

Bila estimasi parameter menggunakan metode *Maximum Likelihood Estimation (MLE)*, ukuran sampel yang disarankan adalah 100-200.

b) Ukuran sampel tergantung pada kompleksitas model yang akan diteliti.

Semakin kompleks suatu model membutuhkan ukuran sampel yang semakin besar. Dalam hal ini terdapat pedoman bahwa ukuran sampel adalah 5-10 kali jumlah parameter yang ada dalam model yang akan diestimasi.

c) Ukuran sampel tergantung pada distribusi data. Bila distribusi data semakin jauh dari normal, maka ukuran sampel yang dibutuhkan semakin besar dengan pedoman sekitar 15 kali jumlah parameter yang diestimasi.

5. Menilai Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini:

a) *Standard error* yang sangat besar pada satu atau beberapa koefisien.

b) Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.

- c) Munculnya angka-angka yang aneh, seperti adanya *varians error* yang bernilai negatif. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh ($>0,9$).
- d) Pendugaan parameter tidak dapat diperoleh, misalnya terjadi matrik tidak definit positif.

Salah satu cara mengatasi masalah ini adalah dengan memberikan lebih banyak konstrain pada model yang dianalisis tersebut.

6. Evaluasi Kriteria *Goodness Of Fit*.

Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi, melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Untuk itu tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Apabila asumsi-asumsi ini dipenuhi, maka model dapat diuji. Menurut Ferdinand (2000:48), asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM adalah:

- a) Ukuran sampel. Jumlah minimum sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini sebanyak 100 dan menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated* parameter. Apabila ingin dikembangkan model dengan 20 parameter, maka minimum sampel yang harus digunakan adalah 100 sampel.
- b) Normalitas dan linearitas. Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar

histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas perlu dilakukan, baik untuk normalitas terhadap data tunggal maupun normalitas multivariat di mana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplots* data (memilih pasangan data dan melihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linearitas).

- c) *Outliers* (nilai-nilai ekstrim). *Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim, baik secara univariat maupun multivariat. Observasi tersebut muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outliers* dapat diatasi asal diketahui bagaimana munculnya *outliers* itu. Pada dasarnya *outliers* dapat muncul karena: (a) kesalahan prosedur, seperti kesalahan dalam memasukkan data atau memberi kode data. (b) keadaan khusus yang memungkinkan profil datanya lain daripada yang lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai penyebab munculnya nilai ekstrim tersebut. (c) adanya suatu alasan, tetapi peneliti tidak dapat mengetahui penyebabnya atau tidak ada penjelasan mengenai nilai ekstrim tersebut muncul. *Outliers* dapat muncul dalam rentang nilai yang ada, namun bila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim (*multivariate outliers*).
- d) *Multicollinearity* dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya masalah multikolinearitas atau singularitas.
-

Penanganan data yang dapat dilakukan adalah dengan mengeluarkan variabel yang menyebabkan singularitas tersebut. Bila singularitas dan multikolinearitas ditemukan dalam data yang dikeluarkan, salah satu *treatment* yang dapat diambil adalah dengan menciptakan “*composite variables*” untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Dalam analisis *SEM* tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Umumnya terhadap berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Kriteria untuk menerima suatu model (*data fit*) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Kriteria penerimaan suatu model

Goodness of Fit Index	Cut-off Value
$X^2 - Chi Square$	Diharapkan kecil
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Ferdinand (2000:59)

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Setelah model di estimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Hair *et al.*, (2000:62) memberikan sebuah pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model yaitu dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5%. Bila jumlah residual lebih besar dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan. Selanjutnya bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan oleh model itu cukup besar ($>2,58$), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah jalur baru terhadap model yang di estimasi itu.

Dengan penjelasan yang lebih singkat: jika model diterima, dilakukan interpretasi pola kausalitas yang dihasilkan (diestimasi), apakah secara statistik signifikan dan mengikuti teori yang mendasari. Selanjutnya bisa dilakukan modifikasi model untuk menghasilkan model alternatif (*competing models*) yang akan dibandingkan dengan model aslinya. Model yang lebih baik dipilih setelah mendapat justifikasi teoritis.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Muhammadiyah adalah Organisasi yang memiliki amal Usaha di berbagai bidang diantaranya adalah dalam bidang pendidikan. Lembaga Pendidikan Muhammadiyah dimulai dari tingkat kanak-kanak sampai perguruan tinggi. Begitu pula di kota Batam lembaga pendidikan Muhammadiyah Batam memiliki 1 SMA, 1 SMK, 1 SMP, 3 Sekolah dasar dan 5 TK Aisyiah Bustanul Atfat. Sekolah-sekolah Muhammadiyah berada di berbagai kecamatan di kota Batam. Semua sekolah difasilitasi dengan ruang belajar yang memadai dan guru yang kompeten. Bahkan tenaga pendidik/guru banyak didatangkan dari luar kota Batam.

Guru di lembaga Muhammadiyah dibekali dengan landasan spiritual, diantara kegiatannya adalah diadakan pengajian rutin, shalat dhuha berjama'ah, memberi waktu istirahat tepat waktu shalat, memberi Tausiah dan do'a bersama sebelum melaksanakan aktivitas disekolah setiap hari, membaca al-qur'an bersama dan membaca asmaul Husna bersama setiap hari jum'at, mengadakan acara buka bersama dibulan Ramadhan. Itu semua dilaksanakan agar landasan spiritual dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Disetiap sekolah dilembaga pendidikan Muhammadiyah dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan

belajar mengajar dan menjadi manajer untuk para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah memberi evaluasi setiap satu bulan sekali dan bahkan salah satu sekolah dasar Muhammadiyah memiliki agenda evaluasi mingguan, Kepala Sekolah sebagai pemimpin mengadakan supervisi kelas dan sesering mungkin untuk sharing kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk evaluasi dan peningkatan kinerja.

Kompensasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing guru. Antara guru tetap dan guru tidak tetap memiliki tingkatan gaji dan insentif yang berbeda disesuaikan beban tugasnya. Selain gaji, guru juga diberi kesempatan untuk menambah pengetahuannya dengan memberi kesempatan untuk guru yang aktif dan berprestasi untuk mengikuti study banding kesekolah sekolah unggulan di luar kota ataupun diluar negeri. Hal ini dilaksanakan agar guru dapat menambah pengalamannya dan dapat memotivasi guru untuk berkompetisi meningkatkan kinerja.

2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Batam. Responden atau sampel pada penelitian ini adalah guru yang berjumlah 142 orang. Dari 142 responden, seluruh responden menjawab semua pertanyaan yang diberikan sehingga tidak ada kuisisioner yang kembali cacat/tidak terisi dengan sempurna, artinya tingkat pengembalian kuisisioner 100%. Berikut gambaran umum responden penelitian

berdasarkan jenis kelamin dan pendidikannya (disajikan pada Lampiran 1 dan Lampiran 2);

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden dari penelitian ini adalah pria dan wanita. Dari 142 orang responden yang berstatus sebagai Guru didapatkan bahwa jumlah responden pria sebanyak 40 orang dan perempuan 102 responden. Bila dipersentasikan maka responden pria sebanyak 28,2%. Sementara itu jumlah responden wanita dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang. Bila dipersentasikan responden wanita sebanyak 71,8%. Berikut tabel distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Gender		Jumlah guru	Valid Percent
Valid	Pria	40	28,2%
	Wanita	102	71,8%
	Total	142	100.0

Sumber: Data Primer (Majlis Dikdasmen Kepri, 2013)

b. Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Menurut jenjang pendidikannya, responden diklasifikasikan atas 4 bagian, yaitu: SLTA, D3, S1 dan S2. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, diperoleh bahwa responden yang berpendidikan SLTA sederajat sebanyak 3 orang atau 2,11% yaitu semuanya guru TTY, responden berpendidikan D3 sebanyak 10 orang atau 7,04% yaitu 8 orang berstatus guru tetap yayasan dan 2 orang guru tdk tetap yayasan, responden yang

berpendidikan S1 sebanyak 126 orang atau 88,74% yaitu 55 orang GTY dan 36 orang GTT yayasan dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 2,11%. Gambaran umum responden penelitian menurut jenjang pendidikan terdapat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan		
Jenjang sekolah	Jumlah	Valid Percent
Valid SLTA	3	2,11%
D3	10	7,04%
S1	126	88,74%
S2	3	2,11%
Total	142	100.0%

Sumber: Data Primer (Majlis Dikdasmen Kepri, 2013)

B. Hasil Analisis Data Penelitian

Penelitian tentang motivasi Spiritual, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja kerja dan kinerja di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Batam dilakukan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi ditujukan untuk mengkonfirmasi model hipotesis melalui data empirik. Model hipotesis sebagaimana paparan dalam Bab II tentang kerangka pemikiran. Data empirik didapat dari 142 responden yang merupakan guru Kota Batam.

Setiap responden diminta untuk menjawab kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya berkaitan dengan variabel motivasi Spiritual, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja kerja dan kinerja. Dengan

demikian diperoleh jawaban responden yang ditabulasi dengan SPSS sebagaimana ditampilkan pada Lampiran 9.

Data pada Lampiran 9 selanjutnya diproses dengan program statistik *Amos for Windows versi 20.0* untuk uji Normalitas, CFA dan uji pengaruh dengan SEM berdasarkan asumsi-asumsi dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji kelayakan model.

1. Evaluasi atas Asumsi-asumsi SEM

Evaluasi atas asumsi-asumsi SEM didahului dengan evaluasi normalitas untuk mengetahui kenormalan data. Analisis normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dan dikumpulkan berdistribusi normal. Untuk analisis kenormalan data digunakan nilai kritis *skweness* dan nilai *kurtosis*. Analisis distribusi normal ini sangat diperlukan jika jumlah datanya (n) < 100 buah (Nunnally (1992:109). Namun demikian untuk sampel > 100 pun masih dipandang perlu uji normalitas. Data yang berdistribusi normal memungkinkan analisis parametrik dilaksanakan.

Untuk evaluasi normalitas dilakukan uji *skwenees* dan uji kurtosis. Uji *skweness* digunakan untuk melihat kemencengan/kecondongan penyebaran data, sedangkan kurtosis untuk melihat keruncingan penyebaran data. Menurut Suharyadi (2003:117), data memiliki penyebaran yang menceng/condong bila nilai kritis (c.r.) untuk *skweness* berada diatas $\pm 3,00$, data memiliki penyebaran yang runcing bila nilai kritis (c.r.) untuk kurtosis berada diatas > 3,00. Menurut Ferdinand (2006:97) data dapat dinyatakan

menyebar normal jika nilai kritis (c.r) untuk *skweness* maupun kurtosis tidak lebih besar dari $\pm 2,58$.

Uji normalitas dilakukan untuk data setiap variabel laten, yaitu data variabel motivasi Spiritual, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan hasil proses komputer program *Amos for Windows versi 20.0* terhadap data penelitian untuk setiap variabel laten diperoleh hasil pengolahan *assessment of normality* seperti terlihat pada Lampiran 7 hasil uji normalitas semua variabel penelitian.

Uji normalitas data untuk variabel penelitian berdasarkan Lampiran 6 dapat dibuat seperti Tabel 4.3.

Tabel 4.3 *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MITR	1,000	5,000	-1,825	-8,877	5,306	12,906
RLPK	2,000	5,000	-1,012	-4,925	1,036	2,521
TJTT	1,000	5,000	-1,678	-8,161	4,066	9,891
PMI	3,000	5,000	-,759	-3,693	-,472	-1,148
SMT	1,000	5,000	-,975	-4,742	1,209	2,940
MSPK	2,000	5,000	-1,107	-5,386	,829	2,015
MIPT	2,000	5,000	-1,054	-5,130	,733	1,784
MMMB	1,000	5,000	-1,728	-8,406	4,202	10,220
MKBP	1,000	5,000	-1,989	-9,676	5,054	12,293
THR	2,000	5,000	-,868	-4,223	,235	,572
DTW	2,000	5,000	-,729	-3,548	-,290	-,705
PBGB	2,000	5,000	-,811	-3,946	-,038	-,092
GSDP	2,000	5,000	-,886	-4,311	,154	,375
Puasa	3,000	5,000	-2,279	-11,085	4,566	11,107
PTPA	3,000	5,000	-2,140	-10,413	3,783	9,202
STW	3,000	5,000	-1,743	-8,477	2,165	5,266
PAA	2,000	5,000	-2,072	-10,080	4,721	11,482
BDSP	3,000	5,000	-1,711	-8,326	1,997	4,857
Multivariate					80,065	17,778

Sumber : Lampiran 6

Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa tidak ada indikator variabel penelitian yang memiliki c.r untuk skewness di atas $\pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kemencengan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai c.r. di atas $> 3,00$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian ditinjau dari normalitas data, dapat dinyatakan data untuk semua indikator variabel penelitian adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten penelitian diwakili oleh indikator tersebut. Dengan terpenuhinya normalitas semua sebaran data untuk setiap variabel, maka uji parametrik dapat dilanjutkan.

2. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan variabel laten dari model tersebut, apakah seluruh indikator yang dipakai dalam penelitian merupakan pembentuk variabel laten Motivasi Spiritual, kompensasi kepemimpinan, dan kinerja.

Analisis faktor konfirmatori ini juga dimaksudkan untuk menganalisis tingkat validitas dari data yang ada dalam penelitian ini. Artinya, apakah indikator yang digunakan memiliki kebermaknaan yang cukup untuk mendefinisikan variabel laten yang dibentuk. Menurut Ferdinand (2006: 24)

sebuah indikator signifikan mengkonfirmasi variabel laten jika memiliki

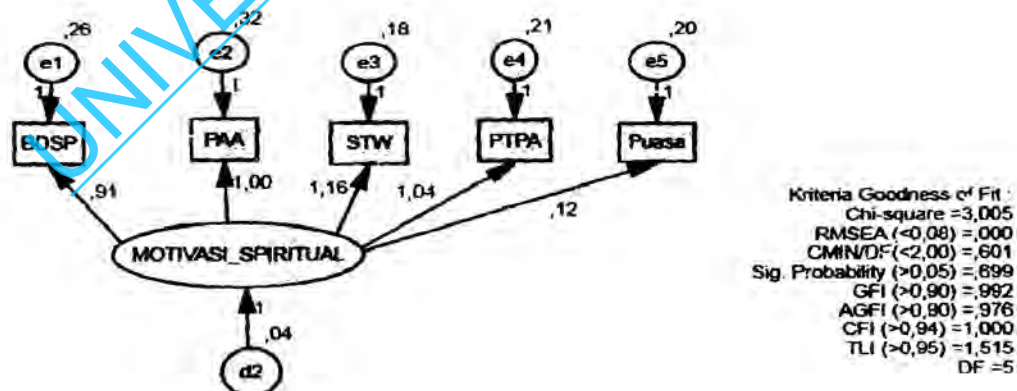
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

koefisien lamda (λ) $\geq 0,50$ dan nilai kritis (C.R.) $\geq 2,00$ serta nilai probabilitas $< 0,05$.

Berdasarkan model penelitian dari model persamaan struktural seperti paparan dalam Bab II tentang kerangka pemikiran, maka dilakukan analisis faktor konfirmatori menggunakan komputer dengan menggunakan fasilitas program *Amos for Windows versi 20.0* untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis faktor konfirmatori terhadap variabel Motivasi Spiritual

Motivasi Spiritual dibentuk dengan lima indikator. Hasil uji konstruk variabel motivasi Spiritual (MS) dievaluasi berdasarkan *goodness of fit Index* pada Gambar 4.1 disajikan kriteria model serta nilai kritisnya.



Gambar 4.1 Hasil *Confirmatory Factor Analysis* Faktor Motivasi Spiritual

Tabel 4.4 Standardized Regression Weights: (Group number 1- Default Model)

Variabel Motivasi Spiritual

	Estimate
BDSP <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,535
PAA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,573
Puasa <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,706
STW <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,797
PTPA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,761

Sumber data primer diolah 2014 (lampiran)

Tabel 4.5 Regression Weights: (Group number 1- Default Model) Variabel

Indikator Motivasi Spiritual

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BDSP <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,261	,289	4,368	***	par_1
PAA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,000				
Puasa <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,474	,295	5,001	***	par_2
STW <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,969	,379	5,202	***	par_3
PTPA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,589	,309	5,138	***	par_4

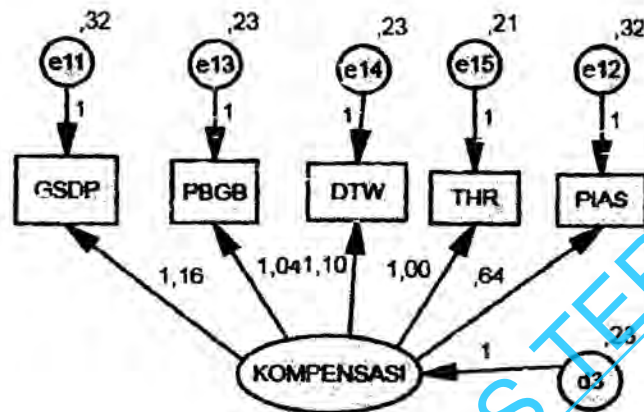
Sumber: Lampiran 3 (2014)

Keterangan : * standar deviasi mendekati 0 (nol)

Berdasarkan hasil analisis Faktor confirmatori (CFA) terhadap indikator motivasi spiritual, baik dalam bentuk diagram maupun bentuk tabel diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-10 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten motivasi spiritual. Untuk itu ke-5

b. Analisis faktor konfirmatori terhadap variable Kompensasi

Kompensasi dibentuk dengan lima indikator. Hasil uji konstruk variabel kompensasi (Kep) dievaluasi berdasarkan *goodness of fit Index* pada Gambar 5.1 disajikan kriteria model serta nilai kritisnya.



Kriteria Goodness of Fit :
 Chi-square =10,653
 RMSEA (<0,08) =,090
 CMIN/DF(<2,00) =2,131
 Sig. Probability (>0,05) =,059
 GFI (>0,90) =,971
 AGFI (>0,90) =,912
 CFI (>0,94) =,973
 TLI (>0,95) =,946
 DF =5

Gambar 4.2

Hasil *Confirmatory Factor Analysis* Faktor Kompensasi

Confirmatory Factor Analysis Gambar 4.2 menunjukkan bahwa ada lima parameter *goodness of fit* yang memenuhi kriteria dari fit model. Evaluasi model yang diajukan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk kompensasi secara keseluruhan menghasilkan nilai

di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari variabel kompensasi, ditunjukkan dari nilai *loading factor* atau koefisien lamda masing-masing indikator yang disajikan pada Tabel 4.5 dengan ketentuan seluruh variabel laten yang dikonstruksi oleh indikator-indikatornya memiliki nilai *loading* $> 0,5$ pada tingkat signifikansi, $\alpha=0,05$; dengan ketentuan besarnya CR harus lebih besar dari 1,96 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka indikator-indikator ini sesuai dianalisis dengan CFA, dengan kata lain indikator-indikator valid dalam mengukur skor variabel latennya. Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* dijelaskan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.

***Loading factors* (λ) Pengukuran Variabel Kompensasi**

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GSDP	<---	KOMPENSASI	1,156	,158	7,294	***	par_1
PBGB	<---	KOMPENSASI	1,036	,139	7,451	***	par_2
DTW	<---	KOMPENSASI	1,102	,145	7,622	***	par_3
THR	<---	KOMPENSASI	1,000				
PIAS	<---	KOMPENSASI	,638	,126	5,060	***	par_4

Sumber: Lampiran 3 (2014)

Keterangan : * standar deviasi mendekati 0 (nol)

Loading factor (λ) pengukuran variabel kompensasi pada Tabel 4.6

menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis terhadap model pengukuran variabel

kompensasi dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*) semuanya memiliki nilai CR yang lebih besar dari 2,00 sehingga diikutkan dalam pengujian berikutnya.

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel eksogen, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Motivasi Spiritual. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikut sertakan pada analisis lebih lanjut.

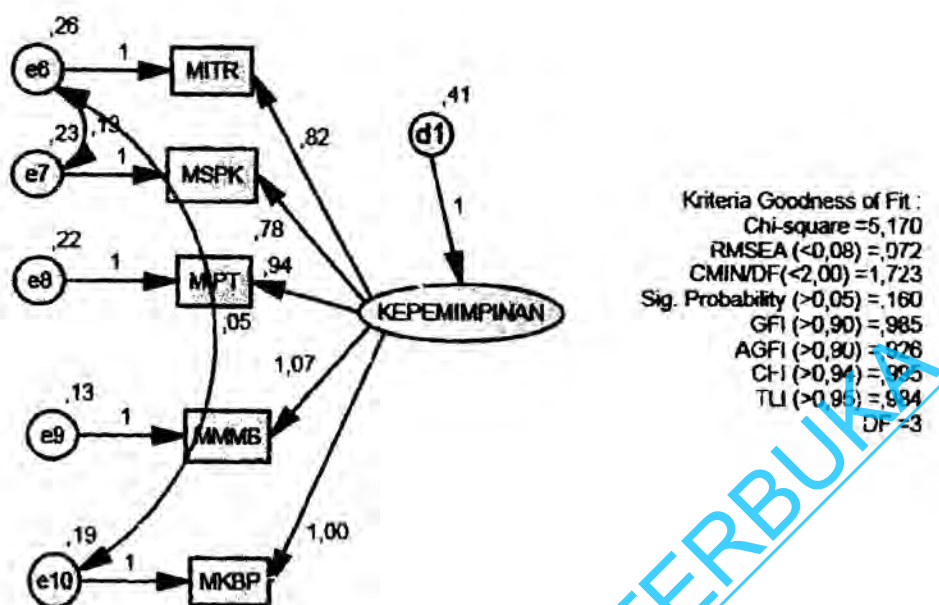
c. Analisis faktor konfirmatori terhadap variable Kepemimpinan

Untuk Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) variabel Kepemimpinan digunakan hasil pengolahan data pada Lampiran 4 Berdasarkan Lampiran 4 dapatlah ditampilkan Gambar 4.3 dan Tabel 4.7 berikut

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

FAKTOR KEPEMIMPINAN

Gambar 4.3 Hasil *Confirmatory Factor Analysis* Faktor Kepemimpinan



Confirmatory Factor Analysis Gambar 4.3 menunjukkan bahwa ada lima parameter *goodness of fit* yang memenuhi kriteria dari fit model. Evaluasi model yang diajukan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk kepemimpinan secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari variabel kepemimpinan, ditunjukkan dari nilai *loading factor* atau koefisien lamda masing-masing indikator yang disajikan pada Tabel 4.5 dengan ketentuan seluruh variabel laten yang dikonstruksi oleh indikator-indikatornya memiliki nilai *loading* > 0,5 pada tingkat signifikansi, $\alpha=0,05$; dengan ketentuan besarnya CR harus lebih besar dari 2,00 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka indikator-indikator ini sesuai dianalisis dengan

CFA, dengan kata lain indikator-indikator valid dalam mengukur skor variabel latennya. Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* dijelaskan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7

Standardized Regression Weights: (Group number 1- Default Model) Variabel
Kepemimpinan

		Estimate
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	,829
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	,883
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,791
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,723
MITR	<--- KEPEMIMPINAN	,721

**Tabel 4.8 Regression Weights: (Group number 1- Default Model) Variabel
Kepemimpinan**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	1,000				
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	1,069	,090	11,868	***	par_1
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,935	,089	10,500	***	par_2
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,784	,084	9,323	***	par_3
MITR	<--- KEPEMIMPINAN	,820	,079	10,386	***	par_4

Sumber: Lampiran 3(2014)

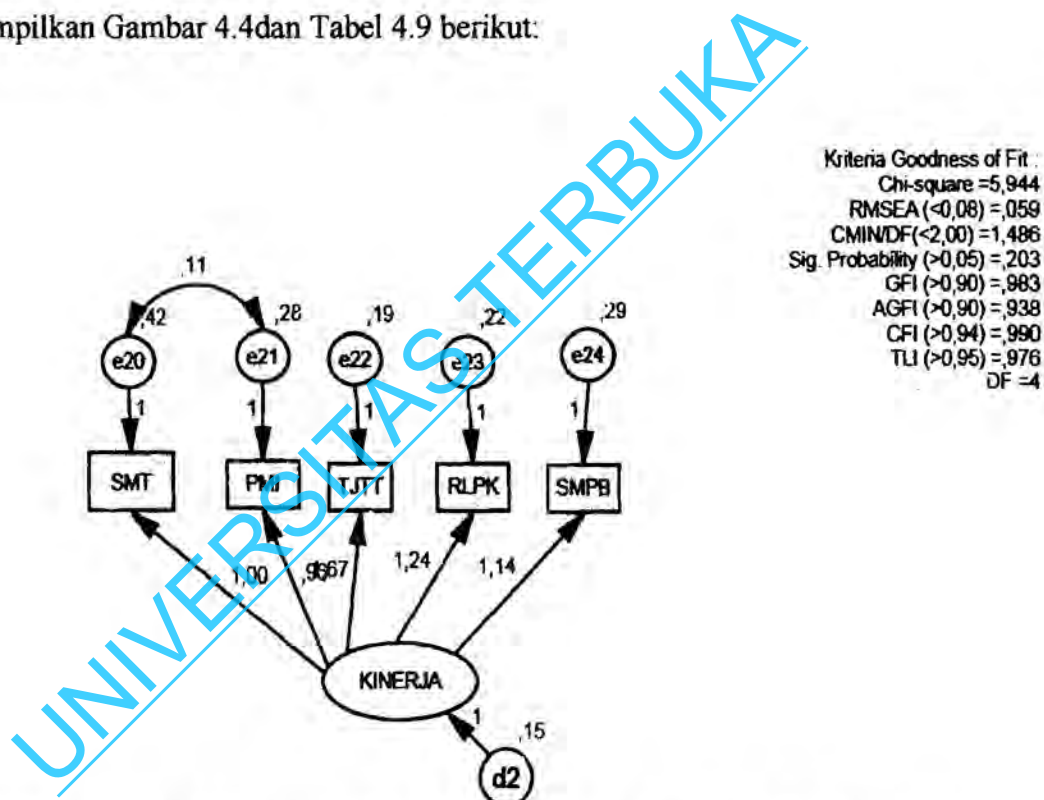
Keterangan : * standar deviasi mendekati 0 (noi)

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Kepemimpinan, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke- 5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke- 5 indikator lebih kecil dari 0,05 (*** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat

dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Kepemimpinan. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

d. Analisis faktor konfirmatori terhadap variable Kinerja

Untuk Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) variabel kinerja digunakan hasil pengolahan data pada Lampiran 4 Berdasarkan Lampiran 4 dapatlah ditampilkan Gambar 4.4 dan Tabel 4.9 berikut:



Tabel 4.9 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Variabel Kinerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SMT <--- KINERJA	1,000				
PMI <--- KINERJA	1,051	,191	5,503	***	par_1
TJTT <--- KINERJA	1,657	,343	4,830	***	par_2
RLPK <--- KINERJA	1,324	,271	4,877	***	par_3

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Kinerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke- 5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke- 5 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Kinerja. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikut sertakan pada analisis lebih lanjut.

3. Analisis Pengaruh dengan SEM

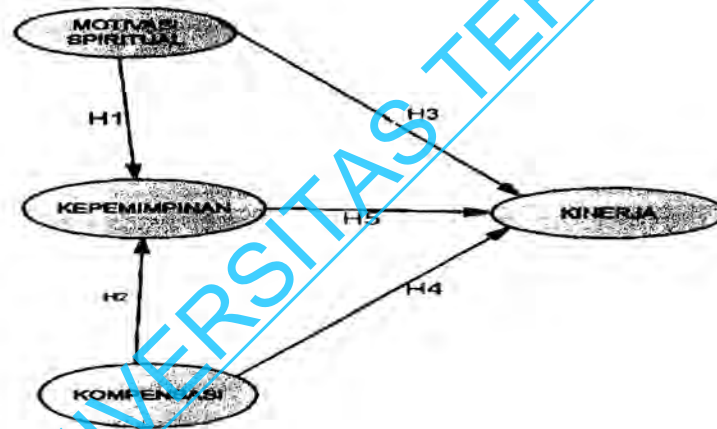
Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi Spiritual, kompensasi terhadap kepemimpinan dan pengaruh kepuasan kerja kinerja, serta hipotesis yang dirumuskan pada Bab II, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling* = SEM) yang merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan dilakukannya pengujian serangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2002; Solimun, 2004). Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut dan secara jelas dapat dilihat pada Gambar 4.6.

- H_1 : Motivasi Spiritual (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap kepemimpinan
- H_2 : Kompensasi (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kepemimpinan

H₃ : Motivasi spiritual (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kinerja

H₄ : Kompensasi (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif baik secara langsung terhadap kinerja

H₅ : Kepemimpinan (*independent variable*) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja



Sumber : Data Primer diolah 2014

Gambar 4.5 Model Hubungan Antar Variabel Motivasi Spiritual, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja

Berdasarkan Gambar 4.5, dapat dibuat model persamaan strukturalnya sebagai berikut.:

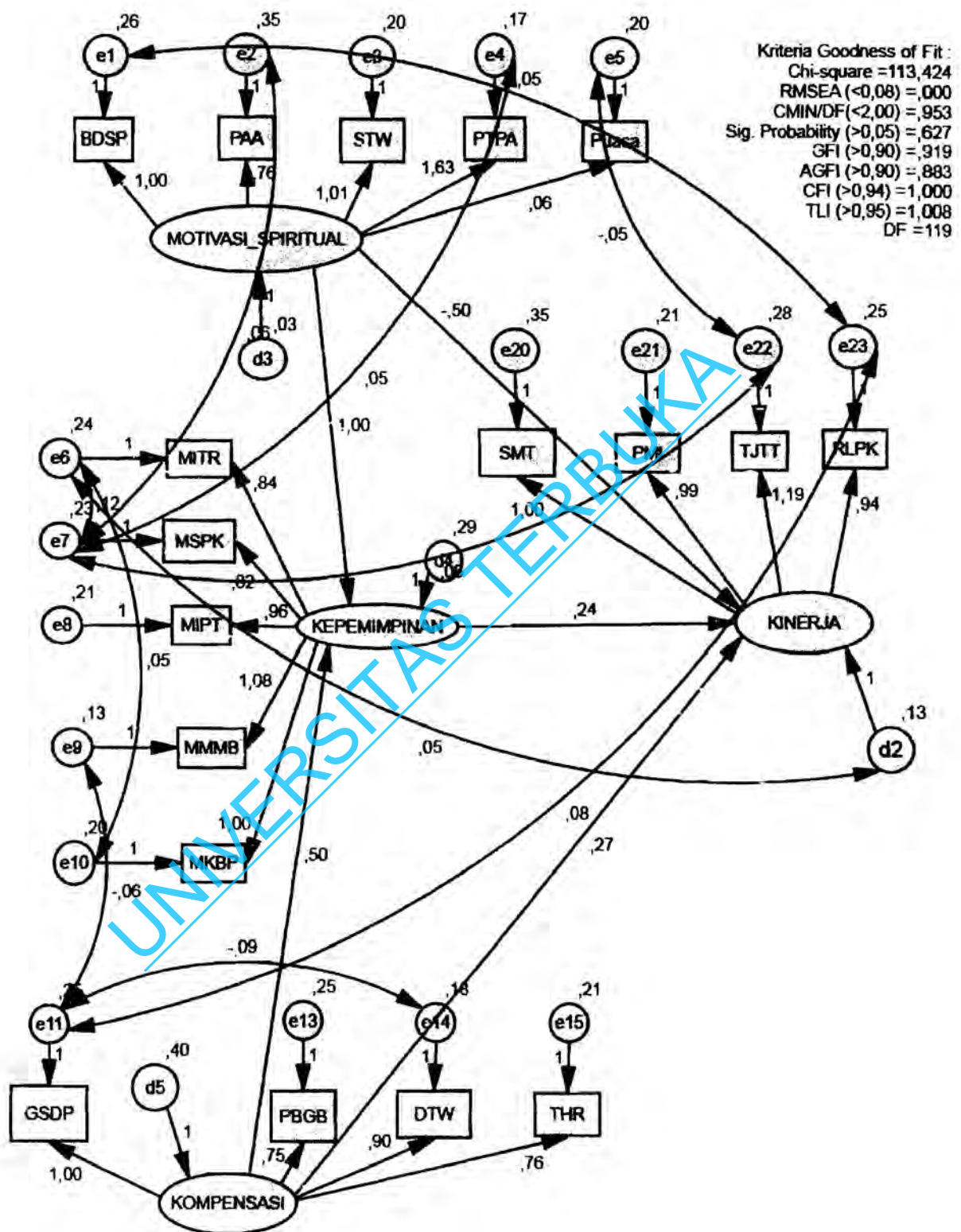
$H_1 : \text{Kin} = \gamma_{yx1} \text{MS} + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Motivasi Spiritual (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$H_2 : \text{Kep} = \gamma_{yx2} \text{Kep} + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Kepemimpinan (X_2) Kinerja (Y)

$H_3 : \text{Kep} = \gamma_{yx3} \text{Komp} + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Kompensasi (X_3) kepemimpinan (Y)

$H_4 : \text{Kin} = \gamma_{zx1} \text{MS} + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Motivasi Spiritual (X_1) terhadap Kepemimpinan (Y)

$H_5 : \text{Kin} = \gamma_{zy} + \gamma_{yx1} \text{MS} + e_2$, → pengaruh langsung (*direct Effects*) Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

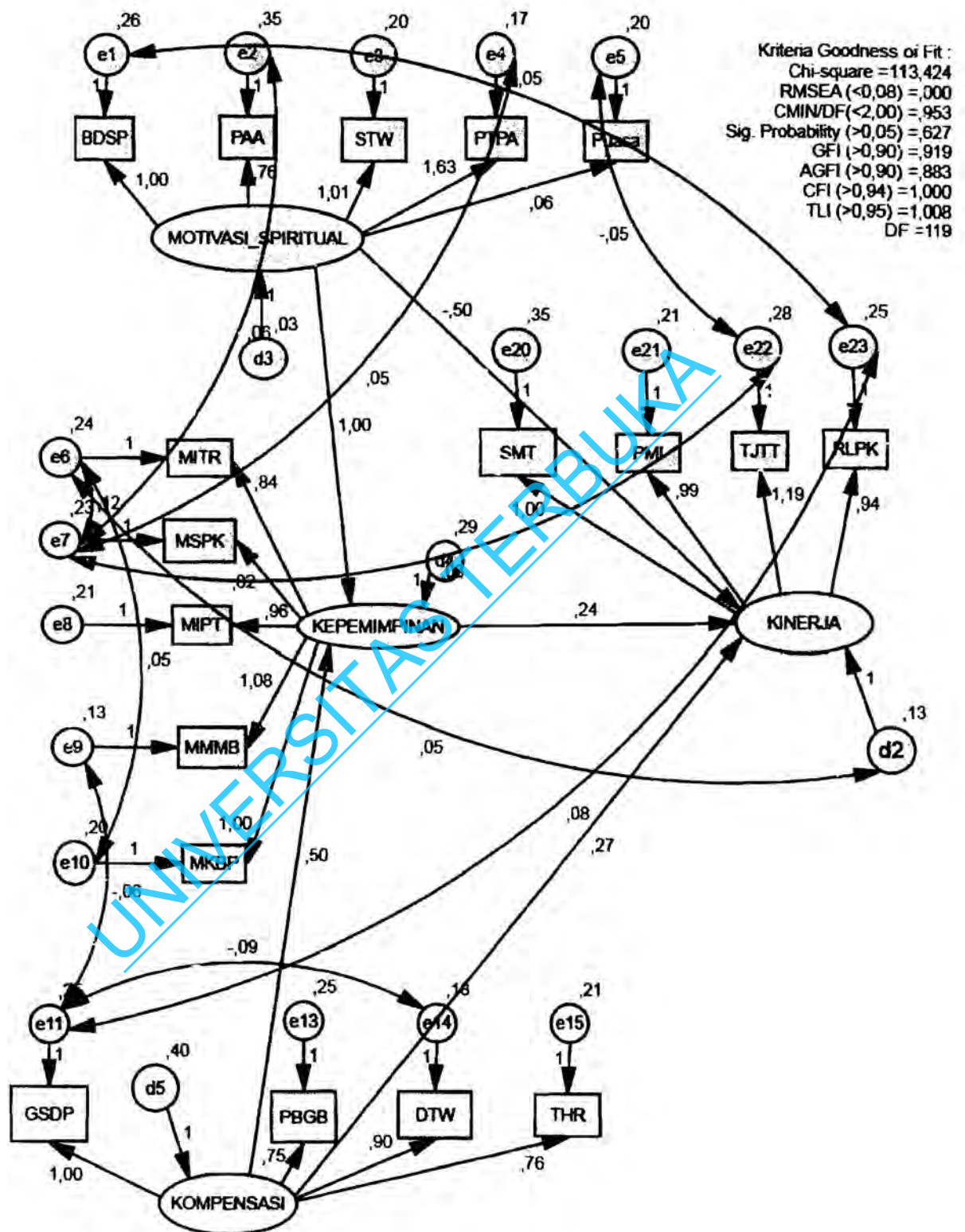


Sumber : Data Primer diolah 2014

Gambar 4.6 Model Persamaan Struktural

Mengacu pada Gambar 4.6 terlihat jumlah indikator masing-masing variabel laten Motivasi Spiritual = 5, Kompensasi = 5, Kepemimpinan = 5 dan Kinerja = 5. Skor jawaban responden terhadap setiap indikator tersebut disajikan dalam bentuk list data Excell pada Lampiran 2. Skor jawaban responden pada Lampiran 3 selanjutnya diolah dengan statistik *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)* menggunakan *software AMOS for windows versi 20.0* hingga diperoleh tampilan grafik seperti dan hasil *Regression Weights* seperti Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Lampiran 5 dilakukan analisis *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)*. Untuk keperluan analisis, pertama-tama ditampilkan gambar hasil pengolahan *Structural Equation Modelling (SEM)*.



Sumber : Data Primer diolah 2014

Gambar 4.6. Full Model Structural Equation Modelling

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat dilakukan analisis *Goodness of fit*, analisis model struktural, analisis determinasi, analisis model pengukuran dengan parameter lamda untuk pengaruh motivasi Spiritual, kompensasi, terhadap kepemimpinan kinerja.

4. Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Parameter Lamda (λ_i)

Pengujian parameter yang dilakukan adalah pengujian parameter lamda (λ_i). Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui validitas setiap indikator penelitian. Untuk pengujian parameter lamda (λ_i) digunakan nilai *standardized estimate (regression weight)* berupa *loading factor*. Apabila nilai *standardized estimate (regression weight)* (λ_i) $> 0,50$, nilai $CR > t_{tabel} = 2,000$, dan $Probabiliy < \alpha = 0,05$, maka *loading factor* parameter lamda (λ_i) indikator tersebut dinyatakan signifikan (Ferdinand, Agusty, 2002:97). Hal ini berarti, indikator tersebut valid. Untuk keperluan pengujian parameter lamda tersebut ditampilkan Tabel 4.11 yang memuat : *loading factor*/lamda (λ_i), CR, Probability (P).

Tabel 4.11 *Standardized Regression Weight (Lamda)*

Indikator Motivasi Spiritual, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan
Kinerja

		Estimate
KEPEMIMPINAN	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,239
KEPEMIMPINAN	<--- KOMPENSASI	,537
KINERJA	<--- KEPEMIMPINAN	,361
KINERJA	<--- KOMPENSASI	,271
KINERJA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	-,151
BDSP	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,323
PAA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,221
Puasa	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,004
GSDP	<--- KOMPENSASI	,725
PBGB	<--- KOMPENSASI	,723
DTW	<--- KOMPENSASI	,725
THR	<--- KOMPENSASI	,723
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	,818
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	,884
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,805
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,743
SMT	<--- KINERJA	,521
PMI	<--- KINERJA	,575
TJTT	<--- KINERJA	,817
RLPK	<--- KINERJA	,708
STW	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,371
MITR	<--- KEPEMIMPINAN	,728
PTPA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,531
PIAS	<--- KOMPENSASI	,496
SMPB	<--- KINERJA	,626

Sumber : Data Primer diolah 2014 (Lampiran 6)

Tabel 4.12 *Estimate Regression Weight, C.R. dan P Indikator Motivasi*

Spiritual, Kompensasi Kepemimpinan dan Kinerja

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPEMIMPINAN	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,884	,571	1,548	,122	par_15
KEPEMIMPINAN	<--- KOMPENSASI	,600	,115	5,199	***	par_16
KINERJA	<--- KEPEMIMPINAN	,220	,080	2,749	,006	par_17
KINERJA	<--- KOMPENSASI	,185	,084	2,207	,027	par_18
KINERJA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	-,341	,325	-1,049	,294	par_22
BDSP	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,000				
PAA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,763	,536	1,424	,154	par_1
Puasa	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,009	,312	,030	,976	par_2
GSDP	<--- KOMPENSASI	1,000				
PBGB	<--- KOMPENSASI	,869	,114	7,640	***	par_3
DTW	<--- KOMPENSASI	,899	,117	7,657	***	par_4
THR	<--- KOMPENSASI	,836	,109	7,644	***	par_5
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	1,000				
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	1,084	,090	12,042	***	par_6
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,963	,090	10,735	***	par_7
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,822	,084	9,786	***	par_8
SMT	<--- KINERJA	1,000				
PMI	<--- KINERJA	,938	,162	5,801	***	par_9
TJTT	<--- KINERJA	1,602	,279	5,738	***	par_10
RLPK	<--- KINERJA	1,199	,220	5,459	***	par_11
STW	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,020	,548	1,863	,062	par_12

MITR	<--- KEPEMIMPINAN	,834	,079	10,519	***	par_13
PTPA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,515	,838	1,808	,071	par_14
PIAS	<--- KOMPENSASI	,558	,103	5,420	***	par_19
SMPB	<--- KINERJA	1,108	,216	5,123	***	par_20

Sumber : Data Primer diolah 2014 (Lampiran 6 lanjutan)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel latent memiliki *standardized regression weight* berupa *loading factor* atau $\lambda_i > 0,50$, nilai kritis $C.R > 2,000$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel laten tersebut adalah valid/signifikan.

5. Analisis Model Persamaan Struktural

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi untuk variabel Motivasi Spiritual (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap Kepemimpinan (Y_1) Kinerja (Y_2) melalui *table output* dari sub menu *view/set* sebagaimana Lampiran 6 (lanjutan). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi (*regression weight*) yang dapat dilihat pada Lampiran 6 (lanjutan) dapat dibuat *table output Standardized Direct Effect* seperti disajikan dalam Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.13 Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI	MOTIVASI SPIRITUAL	KEPEMIMPINAN	KINERJA
KEPEMIMPINAN	,600	,884	,000	,000
KINERJA	,317	-,147	,220	,000

Sumber : Data Primer diolah 2013 (Lampiran 6 lanjutan)

Tabel 4.14 Standardized Regression Weights
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
KEPEMIMPINAN <--- MOTIVASI SPIRITUAL	,239
KEPEMIMPINAN <--- KOMPENSASI	,537
KINERJA <--- KEPEMIMPINAN	,361
KINERJA <--- KOMPENSASI	,271
KINERJA <--- MOTIVASI SPIRITUAL	-,151

Sumber : Data Primer diolah 2013 (Lampiran 6 lanjutan)

Tabel 4.15 Regression Weight, C.R., P, Motivasi Spiritual, Kompensasi
Kepemimpinan dan Kinerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPEMIMPINAN <--- MOTIVASI SPIRITUAL	,884	,571	1,548	,122	Tidak Signifikan
KEPEMIMPINAN <--- KOMPENSASI	,600	,115	5,199	***	Signifikan
KINERJA <--- KEPEMIMPINAN	,220	,080	2,749	,006	Signifikan
KINERJA <--- KOMPENSASI	,185	,084	2,207	,027	Signifikan
KINERJA <--- MOTIVASI SPIRITUAL	-,341	,325	-1,049	,294	Tidak Signifikan

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Sumber : Data Primer diolah 2014 (Lampiran 6 lanjutan)

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja, yaitu pengaruh kepemimpinan (Y_2) terhadap Kinerja (Y_1) dengan nilai $CR \geq t$ Tabel $2,749 \geq 2,00$, pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai $CR \geq t$ Tabel $2,207 \geq 2,00$, sedangkan terdapat satu pengaruh signifikan yaitu kompensasi terhadap kepemimpinan sedangkan terdapat satu variabel yang berpengaruh positif tidak signifikan yaitu pengaruh motivasi spiritual (X_1) terhadap kinerja (Y_2) dengan $CR \leq t$ Tabel yaitu $1,548 \leq 2,00$, dan satu pengaruh negatif tidak signifikan yaitu pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) dengan $CR \leq t$ Tabel yaitu $-1,049 \leq 2,00$. Artinya, hipotesis yang menyatakan :

- H_1 : Motivasi Spiritual (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap kepemimpinan Tidak teruji kebenarannya
- H_2 : Kompensasi (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kepemimpinan Tidak teruji kebenarannya
- H_3 : Motivasi spiritual (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat kinerja teruji kebenarannya
- H_4 : Kompensasi (*independent variable*) mempunyai pengaruh positif baik secara langsung terhadap kinerja kebenarannya
- H_5 : Kepemimpinan (*independent variable*) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja kebenarannya

6. Analisis Goodness of Fit

Berdasarkan kriteria uji, *Chi-square* (χ^2), Relatif *Chi-square* (χ^2/df), RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI di atas dan nilai *Goodness of Fit* hasil pengolahan *Amos for windows versi 20.0* sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.8, maka dapat dibuat Tabel 4.16

Tabel 4.16 Evaluasi *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	113.424	Kurang baik
<i>Relative Chi-square</i> (χ^2/df)	$\leq 3,00$	0,953	<i>Good fit</i>
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,627	<i>Good fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	<i>Good fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,919	<i>Good fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,833	Marginal Fit
TLI	$\geq 0,95$	1,008	<i>Good fit</i>
CFI	$> 0,95$	1,000	<i>Good fit</i>

Sumber : data primer diolah 2013 (Lampiran 6 lanjutan)

Memperhatikan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model pada Tabel 4.16, terlihat ada dua kriteria yang terpenuhi dari delapan kriteria yang dipakai yaitu RMSEA dan *Relative Chi-square* (χ^2/df). Oleh karena model dasar (*default model*) telah memenuhi salah satu kriteria *goodness of fit* maka berdasarkan *parsimony theory* model ini telah dapat diterima dan tidak diperlukan untuk melakukan modifikasi, sebab dapat dipastikan bahwa modifikasi akan menghasilkan nilai *chi-square* yang lebih baik. Dengan kata lain, berdasarkan *parsimony theory*, jika model dasar (*default model*) telah menghasilkan minimal satu kriteria maka model tersebut dipastikan akan

menghasilkan kriteria yang diharapkan. Sehingga hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa model ini dapat diterima secara cukup baik (Ferdinand, 2002) dan dapat digunakan untuk estimasi.

C. Pembahasan

Hasil uji hipotesis statistik yang telah disajikan dapat membuktikan variabel motivasi Spiritual, kompensasi berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah se kota Batam. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui model terbaik.

Dari persamaan struktural menunjukkan *Regression Weight* (γ), terdapat tiga variabel yang pengaruh langsung positif signifikan, yaitu pengaruh Kompensasi (Komp) terhadap Kepemimpinan (Kep) pengaruh Kepemimpinan (Kep) terhadap Kinerja (Kin), dan pengaruh Kompensasi (Komp) terhadap kinerja (Kin).

Model persamaan struktural hasil modifikasi dinyatakan baik, karena telah memenuhi dua kriteria dari delapan cut of value, yaitu kriteria, *Relative chi-square* dan RMSEA.

Pilihan variabel motivasi Spiritual kompensasi terhadap kepemimpinan dan kinerja yang menghubungkan secara tepat dengan kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sekaligus menjadi tolok ukur pencapaian tujuan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah Muhammadiyah. Untuk itu dilakukan pembahasan secara parsial terhadap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengaruh Langsung Variabel Motivasi Spiritual Terhadap Kepemimpinan dan pengaruh motivasi spiritual terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan data persepsi guru terhadap pengaruh motivasi Spiritual (berdo'a, shalat lima waktu dan puasa) terhadap kepemimpinan memperlihatkan bahwa motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,884 memiliki C.R sebesar 1,548 dan *probability* 0,122 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi spiritual terhadap kepemimpinan adalah positif tidak signifikan.

Sedangkan pengaruh Motivasi spiritual terhadap kinerja adalah positif signifikan Artinya, apabila motivasi Spiritual meningkat maka kinerja tidak mengalami peningkatan yang berarti, yaitu memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar -0,147 memiliki C.R sebesar -1,049 dan *probability* 0,294 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi spiritual terhadap kinerja adalah negatif tidak signifikan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Motivasi spiritual (ibadah) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja relegius (Chablulloh:2002) artinya landasan spiritual yang dimiliki seseorang tidak dapat memotivasi kerja sehinggameningkatkan kinerja karyawan.

Dalam surat Al-An'am ayat 162 menjelaskan :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya : *Katakanlah Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.*

Jika melihat ayat ini jelaslah bahwa shalat adalah wujud ketaatan kepada Tuhan, bukan hanya sekedar melaksanakan kegiatan rutin yang sifatnya seremonial dan tanpa bekas. Shalat merupakan tiang agama yang menjadi poros energi untuk berkinerja. Dalam shalat terdapat filosofi mendisiplinkan tubuh agar tidak bergerak kecuali pergerakan yang telah ditentukan. Ini sama artinya disiplin dalam bekerja. Shalat hendaklah dilaksanakan dengan khusuk karena kekhusukan adalah instrument untuk mengembangkan kemampuan diri dalam berkonsentrasi, yang berdampak pada kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya dilingkungan kerja.

Adapun hasil penelitian pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja dan kepemimpinan adalah tidak signifikan. Hal ini diduga guru beribadah dalam rangka menjalankan perintah agama tanpa diimplementasikan dalam kehidupan, dan juga banyak guru bekerja hanya sekedar mencari nafkah tanpa menanamkan motivasi spiritual dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Langsung Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel laten Kompensasi terhadap kepemimpinan artinya pengaruh variabel laten kompensasi terhadap kepemimpinan (Kep) adalah *positif signifikan* yaitu memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,600 dengan C.R sebesar 5,199 dan *probability* 0,02. Artinya, apabila kompensasi meningkat maka kepemimpinan juga akan mengalami peningkatan yang berarti.

Seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Jika kepemimpinan dijalankan dengan baik maka organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dan karyawan juga akan bersemangat sehingga kepuasan kerja akan mudah dicapai. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif (Dubrin: 2005).

Melalui kepemimpinan yang baik maka guru berusaha untuk semakin meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kualitas pelayananan terbaik kepada masyarakat, sehingga kepuasan kerja guru terbentuk. Tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Langsung Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel laten kompensasi (Komp) terhadap variabel laten kinerja adalah *Positif signifikan*, yaitu memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,027 dengan C.R sebesar 2,207 dan *probability* 0,027

Artinya, apabila kompensasi meningkat maka kinerja juga mengalami peningkatan yang berarti.

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja yang mana akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi

Optimalnya kegiatan manajemen yang dilakukan oleh guru beserta pemimpin mempengaruhi kompensasi, selain itu kemampuan kerja dari guru juga berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja sehingga kompensasi yang didapatkan juga berbeda.

Kota Batam merupakan kota berkembang yang selalu mengalami peningkatan ekonomi. Taraf hidup kebutuhan penduduk Batam sangat tinggi, begitu juga untuk guru yang bertempat tinggal di kota Batam. Jika kebutuhan terpenuhi maka kinerja guru akan mengalami peningkatan dan berpengaruh terhadap kepemimpinan. Dan jika kepemimpinan mengalami peningkatan maka tujuan organisasi akan mudah tercapai dan dapat meningkatkan kualitas layanan ke masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian tentang asosiasi motivasi spiritual, kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi spiritual (X1) terhadap variabel Kepemimpinan (Y1) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian dengan hasil $CR \leq 2,00$ sebesar $1,548 \leq 2,00$ dan nilai probabilitas $0,122 \geq 0,05$ artinya motivasi spiritual tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepemimpinan di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.
2. Variabel kompensasi (X2) terhadap kepemimpinan (Y1) mempunyai pengaruh positif signifikan secara langsung. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian dengan $CR \geq 2,00$ sebesar $5,199 \geq 2,00$ dan nilai probabilitas $0,002 \leq 0,05$ artinya kompensasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap tingkat kepemimpinan di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.
3. Variabel kepemimpinan (Y1) terhadap kinerja (Y2) mempunyai pengaruh positif signifikan secara langsung. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian dengan $CR \geq 2,00$ sebesar $2,749 \geq 2,00$ dan nilai probabilitas $0,006 \leq 0,05$ artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berarti

terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.

4. Variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y2) mempunyai pengaruh positif signifikan secara langsung. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian dengan $CR \geq 2,00$ sebesar $2,207 \geq 2,00$ dan nilai probabilitas $0,027 \geq 0,05$ artinya kompensasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.
5. Variabel motivasi spiritual (X1) terhadap kinerja (Y2) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan secara langsung. Hal ini diketahui setelah dilakukan pengujian dengan $CR \leq 2,00$ sebesar $-1,049 \leq 2,00$ dan nilai probabilitas $0,294 \geq 0,05$ artinya motivasi spiritual tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se kota Batam.

B. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini belum sempurna dan masih memiliki keterbatasan.

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel atau responden yang hanya berjumlah 142 responden serta hanya pada lingkungan yang sempit.
2. Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh Motivasi spiritual kompensasi, terhadap kepemimpinan dan kinerja, tentunya masih banyak lagi variabel lain yang mempengaruhi kualitas kinerja yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

C. Saran

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada pada Lembaga Pendidikan Kota Batam, maka berikut ini beberapa saran-saran yang dapat penulis berikan, yaitu:

1. Pihak Lembaga pendidikan Muhammadiyah Kota Batam dapat menggunakan model Persamaan struktural dalam menganalisis permasalahan Motivasi spiritual, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berkaitan dengan Kinerja guru.
2. Motivasi spiritual yang dimiliki oleh guru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka disarankan lembaga pendidikan Muhammadiyah sebagai lembaga pendidikan yang berbasis Islam mengevaluasi dengan mengadakan pendekatan terhadap guru, sering mengadakan *sharing* dan berdiskusi agama supaya dapat memberi penyegaran rohani sebagai sumber spiritual.
3. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka disarankan dalam hal ini lembaga pendidikan Muhammadiyah berusaha untuk memahami kondisi kebutuhan guru yang ada. Pemberian insentif atau tunjangan dari lembaga Muhammadiyah dapat diberikan kepada guru dengan melihat masa kerja, pengabdian serta prakarsa guru tersebut terhadap pendidikan yang ada di lembaga Muhammadiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, F. (2006). *Structural equation modeling dalam penelitian modern*. Edisi 4. Semarang: BP.Balai UNDP.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- As'ad. (1995). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azhar, A. (2003). *Retorika kaum bijak*. Makasar: Penerbit Faiyan.
- Brahmasari, I. (2005). Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers jawa pos. Surabaya: *Disertasi Universitas Airlangga*.
- Cahyono, B. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: IPWI
- Chablulloh, W. (2002). Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan industri manufaktur di batamindo. Surabaya: *Desertasi Universitas Airlangga*.
- Chapra, U.(2000). *Islam dan pembangunan ekonomi*. Jakarta : Gema Insani Pers.
- Cooper, R. Donald., & Pamela, S. Schindler. (2003). *Business research methods*. Eight Edition. New York: Mc. Graw-Hill/Irwin.
- Departemen Agama RI. (1994). *Alquran dan terjemahnya*, Jakarta: Bumi Restu
- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership*. Edisi ke dua. Jakarta: Drenada Media.
- Ferdinand, A.T. (2000). *Metode penelitian manajemen*. Semarang : BP Undip.
- George M & Jones. (2005). *Understanding and managing organization behavior*. 4th Edition. New Jersey: Person Prentice Hall
- Gorda, AA. & Suryadinata, NO. (1998). Factor internal dan eksternal individu yang mempengaruhi komitmen dan kinerja. Surabaya: *Disertasi Universitas Airlangga*.
- Gorda, IGN. (2006). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bali: Astabrata
- Ghozali, I. (2004). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarti, D. (1997). *Ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2006). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, H. (2005). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, HT. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE
- Ibnu, H. (1999). *Terjemah Bulughul marom*. Solo: Pustaka At-tibyan.
- Ike, KR.(2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Koesmono, T. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol 7 no 2.
- Kusriyanto, B. (1996). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka binama presindo
- Lewa, K & Subowo. (2005). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah operasi hulu Jawa bagian Barat Cirebon*. [http:// journal uin.ac.id/index.php/Sinergi/article](http://journal.uin.ac.id/index.php/Sinergi/article).
- Luthans, F. (1995). *Organization behavior*. 7th Edition. New York: Mc Graw Hill International edition.
- Manan, (1995). *Teori dan praktek ekonomi islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Mangkunegaran. (2005). *Evaluasi kerja sumber daya manusia*. Bandung: Revika Aditama
- Mangkunegara, AP. (2002). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegaran, AA. & Anwar, P. (2008). *Manajemen suberdaya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TBS. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Milkovich, GT. dan Bourdreau, JW. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Pusta Binaman Presindo.
- Moekijat,. (1991). *Manajen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moenir, As. (2000). *Manajemen pelayanan umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mursi, AH. (1997). *Sumber daya manusia yang produktif*. Gema Insani Pers.
- Mursi, AH. (1985). *Asy syakhshiyatul muntajah*. Mesir: Maktabah Wahbah.
- Najati, MU. (1982). *Al Qur'an wa 'Ilman Nafs*. Kairo: Darus Syuruq.
- Najati, MU.(2001). *Jiwa manusia dalam sorotan al-qur'an*. Jakarta: Cendikia.
- Nataatmaja, H. (2001). *Intelegensi spiritual*. Jakarta: Perenial Pers.
- Nugra, VS. (2009). *Pengaruh Gaya kepemimpinan budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom cabang Jember* .
[http:// journal.unej.ac.id/2678/article/345](http://journal.unej.ac.id/2678/article/345)
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Randupandojo, H.(1981). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin. PS. (2002). *Prinsip-prinsip prilaku organisasi Alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika*. Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2004). *Buku latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Kompotindo Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business skill building approach*. Second edition. New york
- Siagian, PS. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, PS. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singrimbun, M & Effendi, S. (1995). *Metode penelitian survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Simamora. (2006). *Manajemen suberdaya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Soekarso, Dan Agus, S. (Ed). (2010). *Teori kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soeroto, M. (1992). *Startegi pembangunan dan perencanaan tenaga kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Solimun. (2004). *Pemodelan statistik aplikasi SEM dan AMOS*. Malang. Universitas Brawijaya
- Sugiyono. (1998). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Suryati. (2011). *Pengaruh kompensasi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Study kasus pada perusahaan asuransi jiwa bersama Bumi putra, 1912 di kota Surakarta)*. Malang: Tesis program pasca sarjana Universitas Brawij aya.
- Sulistiyani. & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sudarwan, D. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukemi, T. (2011). *Kemuhammadiyah*. Yogyakarta: Pustaka "SM"
- Sujak. (1999). *Kepemimpinan manajer (Eksistensi dalam perilaku organisasi)* Jakarta: PT Gramedia.
- Sylvana, A. (2002). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja anggota polri metro jaya*. Jakarta: Jurnal Universitas terbuka.
- Suwatno. & Donni, JP. (2011) *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*: Bandung Alfabeta.
- Tika, P.(2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis sumberdaya manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Thoyib, A. (2005). *Hubungan kepemimpinan budaya strategi dan kinerja, pendekatan konsep*. Malang: Jurnal fakultas ekonomi Universitas Brawijaya
- Umar, H. (2003). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Zoeldhan, R. (2011). *Pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat kepuasan kerja dan efek kepuasan kerja*. Media menejemen pemasaran. <http://www.zoeldhan.infomanajemen.com>.

UNIVERSITAS TERBUKA



Batam, 23 Maret 2013

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Guru dan karyawan

Lembaga Pendidikan muhammadiyah”

Di Kota Batam

Assalamu’alaikum wr. wb

Saya do’akan semoga Bapak/Ibu/Saudara berada dalam lindungan Allah SWT. Amin. Berdasarkan ketentuan Akademik Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Batam, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan dalam penulisan tesis. Sehubungan dengan penulisan tesis dimaksud, Saya :

Nama : Ani Hidayatin

NIM : 016758001

Melakukan penelitian tentang **“Asosiasi Motivasi Spiritual Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah se Kota Batam”**

Dalam rangka melengkapi data penelitian ini, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban yang sejujurnya terhadap sejumlah pernyataan berikut ini.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab kuesioner ini Saya haturkan terima kasih.

Wassalam

Hormat Saya,

Ani Hidayatin

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sebelum menjawab pertanyaan kuisioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara mengisi data terlebih dahulu (data yang diberikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama Lengkap :
(diisi jika tidak keberatan)
2. Status Kepegawaian : GTY/GTY
3. Jabatan :
(diisi jika tidak keberatan)
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Diploma
 - d. Strata 1
 - e. Strata 2

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada salah satu angka yang ada pada kotak jawaban. Diharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sesuai dengan kondisi atau kenyataan yang sebenarnya secara spontan. Penjelasan untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- CS = Cukup Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

I. (X1) Motivasi Spiritual

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan sehari-hari					
2	Konsekwen (patuh) terhadap persyaratan untuk dikabulkan do'a					
3	Menjaga dan melaksanakan shalat wajib harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Salah satu konsekwensi shalat, saya patuh dengan perintah dan larangannya					
5	Dalam bulan ramadhan saya selalu melaksanakan puasa					

II. (X2) Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pemimpin selalu memberi inspirasi tentang rencana kerja demi tercapainya tujuan.					
2	Pemimpin mengharapkan partisipasi dalam memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.					
3	Pemimpin selalu memberi inspirasi tentang rencana pembelajaran demi tercapainya tujuan					
4	Pemimpin mendengarkan dan memperhatikan masukan dari bawahan, baik mengenai pekerjaann maupun fasilitas.					
5	Guru diberi kesempatan untuk bekerja dari pengalaman, baik dari pelatihan-pelatihan maupun study banding					

III. (X₃) Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan apa yang telah anda lakukan di lembaga					
2	Insentif yang diberikan lembaga sesuai dengan harapan anda					
3	Lembaga memberikan bonus sesuai dengan kinerja anda					
4	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan harapan anda					
5	Lembaga melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana lembaga					

IV. (Y₁) Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Selalu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh atasan					
2	Pekerjaan merupakan ibadah					
3	Bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan					
4	Ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
5	Selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja					

Lampiran 2

No	MS1	MS2	MS3	MS4	MS5	Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	Komp1	Komp2	Komp3	Komp4	Komp5	Puas1	puas2	puas3	puas4	puas5	Kin1	kin2	kin3	Kin4	kin5
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
21	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5
53	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5
54	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
55	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
57	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
58	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
59	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
60	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4
62	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
63	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
64	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
65	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5
67	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5
69	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
71	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
72	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
73	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
75	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
77	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
91	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
93	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
96	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
103	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
104	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5
105	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
106	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
107	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5
108	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
109	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
110	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
111	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4
112	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5
113	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5
114	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

115	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
116	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
117	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
118	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
120	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
123	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
124	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
125	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
126	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
130	4	5	5	5	4	3	4	2	1	1	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
131	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
132	4	5	4	4	5	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
133	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5
134	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
135	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
136	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5
137	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
138	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
139	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
140	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
141	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
142	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Lampiran 3

DISTRIBUSI PENILAIAN RESPONDEN**Frequencies****MS1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4,2	4,2	4,2
	Setuju	29	20,4	20,4	24,6
	Sangat Setuju	142	75,4	75,4	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

MS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	4	2,8	2,8	4,2
	Setuju	32	22,5	22,5	26,8
	Sangat Setuju	104	73,2	73,2	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

MS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Setuju	29	20,4	20,4	22,5
	Sangat Setuju	110	77,5	77,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

MS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3,5	3,5	3,5
	Setuju	22	15,5	15,5	19,0
	Sangat Setuju	115	81,0	81,0	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

MS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Setuju	21	14,8	14,8	16,9
	Sangat Setuju	118	83,1	83,1	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kep1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	8	5,6	5,6	7,0
	Setuju	53	37,3	37,3	44,4
	Sangat Setuju	79	55,6	55,6	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kep2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	11	7,7	7,7	9,2
	Setuju	51	35,9	35,9	45,1
	Sangat Setuju	78	54,9	54,9	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kep3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Kurang Setuju	13	9,2	9,2	12,0
	Setuju	55	38,7	38,7	50,7
	Sangat Setuju	70	49,3	49,3	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kep4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	2,8
	Kurang Setuju	8	5,6	5,6	8,5
	Setuju	55	38,7	38,7	47,2
	Sangat Setuju	75	52,8	52,8	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kep5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	2,8
	Kurang Setuju	7	4,9	4,9	7,7
	Setuju	45	31,7	31,7	39,4
	Sangat Setuju	86	60,6	60,6	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Komp1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Kurang Setuju	18	12,7	12,7	15,5
	Setuju	54	38,0	38,0	53,5
	Sangat Setuju	66	46,5	46,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Komp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	9	6,3	6,3	7,0
	Setuju	44	31,0	31,0	38,0
	Sangat Setuju	88	62,0	62,0	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Komp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	14	9,9	9,9	10,6
	Setuju	56	39,4	39,4	50,0
	Sangat Setuju	71	50,0	50,0	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Komp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	17	12,0	12,0	12,7
	Setuju	56	39,4	39,4	52,1
	Sangat Setuju	68	47,9	47,9	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Komp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	11	7,7	7,7	8,5
	Setuju	57	40,1	40,1	48,6
	Sangat Setuju	73	51,4	51,4	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Puas1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	7,0	7,0	7,0
	Setuju	60	42,3	42,3	49,3
	Sangat Setuju	72	50,7	50,7	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

puas2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3,5	3,5	3,5
	Setuju	44	31,0	31,0	34,5
	Sangat Setuju	93	65,5	65,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

puas3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3,5	3,5	3,5
	Setuju	52	36,6	36,6	40,1
	Sangat Setuju	85	59,9	59,9	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

puas4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	6,3	6,3	6,3
	Setuju	56	39,4	39,4	45,8
	Sangat Setuju	77	54,2	54,2	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

puas5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	5,6	5,6	5,6
	Setuju	49	34,5	34,5	40,1
	Sangat Setuju	85	59,9	59,9	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kin1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	19	13,4	13,4	14,1
	Setuju	56	39,4	39,4	53,5
	Sangat Setuju	66	46,5	46,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

kin2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	8,5	8,5	8,5
	Setuju	54	38,0	38,0	46,5
	Sangat Setuju	76	53,5	53,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

kin3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	1	,7	,7	2,1
	Kurang Setuju	10	7,0	7,0	9,2
	Setuju	53	37,3	37,3	46,5
	Sangat Setuju	76	53,5	53,5	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Kin4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	8	5,6	5,6	7,0
	Setuju	60	42,3	42,3	49,3
	Sangat Setuju	72	50,7	50,7	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

kin5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,7	,7	,7
	Kurang Setuju	14	9,9	9,9	10,6
	Setuju	53	37,3	37,3	47,9
	Sangat Setuju	74	52,1	52,1	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item pernyataan Variabel Motivasi Spiritual

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	142	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MS_1	4.4085	.71613	142
MS_2	4.4225	.72761	142
MS_3	4.4296	.72833	142
MS_4	4.4296	.71653	142
MS_5	4.4085	.72596	142

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MS_1	17.6901	7.974	.926	.982
MS_2	17.6761	7.838	.949	.978
MS_3	17.6690	7.826	.951	.978
MS_4	17.6690	7.797	.976	.974
MS_5	17.6901	7.875	.940	.980

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.0986	12.231	3.49733	5

Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item pernyataan Variabel Kepemimpinan

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	142	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	142	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kep_1	4.4155	.71700	142
Kep_2	4.4225	.72761	142
Kep_3	4.4085	.74524	142
Kep_4	4.4155	.72682	142
Kep_5	4.4085	.72596	142

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep_1	17.6549	7.986	.936	.976
Kep_2	17.6479	7.904	.944	.975
Kep_3	17.6620	7.857	.929	.977
Kep_4	17.6549	7.816	.972	.971
Kep_5	17.6620	7.970	.926	.977

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.0704	12.293	3.50612	5

Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item pernyataan Variabel Kompensasi

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	142	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komp_1	4.3732	.76825	142
Komp_2	4.4155	.74608	142
komp_3	4.4014	.75381	142
komp_4	4.4225	.72761	142
komp_5	4.4014	.75381	142

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komp_1	17.6408	8.260	.890	.975
Komp_2	17.5986	8.185	.946	.966
komp_3	17.6127	8.168	.938	.967
komp_4	17.5915	8.286	.946	.966
komp_5	17.6127	8.253	.914	.971

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.0141	12.780	3.57490	5

Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	142	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
puas_1	4.4437	.70986	142
puas_2	4.4296	.72833	142
puas_3	4.4366	.74819	142
puas_4	4.3944	.75285	142
puas_5	4.4507	.71038	142

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
puas_1	17.7113	7.966	.918	.972
puas_2	17.7254	7.690	.972	.963
puas_3	17.7183	7.750	.921	.971
puas_4	17.7606	7.744	.915	.972
puas_5	17.7042	7.954	.920	.971

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.1549	12.146	3.48512	5

Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item pernyataan Variabel Kinerja

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	142	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kin_1	4.4437	.71978	142
kin_2	4.4507	.73008	142
kin_3	4.4648	.73090	142
kin_4	4.4085	.77327	142
kin_5	4.4155	.75553	142

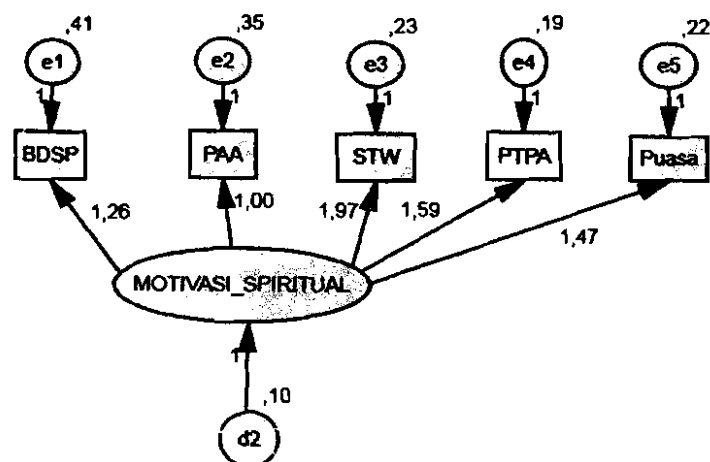
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kin_1	17.7394	7.939	.883	.958
kin_2	17.7324	7.715	.934	.949
kin_3	17.7183	7.750	.922	.951
kin_4	17.7746	7.665	.881	.958
kin_5	17.7676	7.797	.870	.960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.1831	12.037	3.46946	5

Lampiran 5



Kriteria Goodness of Fit :

- Chi-square = 17,162
- RMSEA (<0,08) = ,131
- CMIN/DF (<2,00) = 3,432
- Sig. Probability (>0,05) = ,004
- GFI (>0,90) = ,954
- AGFI (>0,90) = ,863
- CFI (>0,94) = ,940
- TLI (>0,95) = ,881
- DF = 5

estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BDSP <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,261	,289	4,368	***	par_1
PAA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,000				
Puasa <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,474	,295	5,001	***	par_2
STW <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,969	,379	5,202	***	par_3
PTPA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,589	,309	5,138	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
BDSP <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,535
PAA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,473
Puasa <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,706
STW <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,797
PTPA <--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,761

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d2	,102	,038	2,720	,007	par_5
e1	,406	,053	7,681	***	par_6
e2	,355	,045	7,885	***	par_7
e3	,228	,044	5,160	***	par_8
e4	,188	,032	5,810	***	par_9
e5	,224	,034	6,567	***	par_10

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	1,474
PTPA	1,589
STW	1,969
PAA	1,000
BDSP	1,261

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	,706
PTPA	,761
STW	,797
PAA	,473
BDSP	,535

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	1,474
PTPA	1,589
STW	1,969
PAA	1,000
BDSP	1,261

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	,706
PTPA	,761
STW	,797
PAA	,473
BDSP	,535

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	,000
PTPA	,000
STW	,000
PAA	,000
BDSP	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MOTIVASI SPIRITUAL
Puasa	,000
PTPA	,000
STW	,000
PAA	,000
BDSP	,000

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	17,162	5	,004	3,432
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	214,392	10	,000	21,439

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,029	,954	,863	,318
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,185	,557	,336	,372

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,920	,840	,942	,881	,940
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,500	,460	,470

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	12,162	3,148	28,738
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	204,392	160,448	255,769

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,122	,086	,022	,204
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,521	1,450	1,138	1,814

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,131	,067	,202	,023
Independence model	,381	,337	,426	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	37,162	38,051	66,720	76,720
Saturated model	30,000	31,333	74,337	89,337
Independence model	224,392	224,837	239,172	244,172

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,264	,200	,381	,270
Saturated model	,213	,213	,213	,222
Independence model	1,591	1,280	1,956	1,595

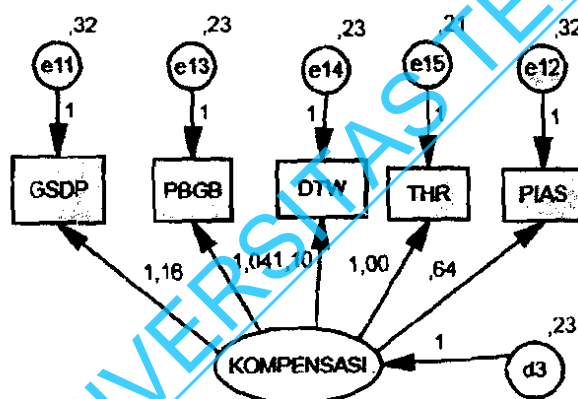
HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	91	124
Independence model	13	16

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Independence model	1,591	1,280	1,956	1,595

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	91	124
Independence model	13	16



Kriteria Goodness of Fit :

- Chi-square =10,653
- RMSEA (<0,08) =,090
- CMIN/DF(<2,00) =2,131
- Sig. Probability (>0,05) =,059
- GFI (>0,90) =,971
- AGFI (>0,90) =,912
- CFI (>0,94) =,973
- TLI (>0,95) =,946
- DF =5

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
GSDP <--- KOMPENSASI	,704
PBGB <--- KOMPENSASI	,723
DTW <--- KOMPENSASI	,745
THR <--- KOMPENSASI	,725
PIAS <--- KOMPENSASI	,475

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d3	,232	,051	4,543	***	par_5
e11	,315	,048	6,588	***	par_6
e13	,228	,036	6,379	***	par_7
e14	,226	,037	6,095	***	par_8
e15	,209	,033	6,351	***	par_9
e12	,323	,041	7,872	***	par_10

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KOMPENSASI
PIAS	,638
THR	1,000
DTW	1,102
PBGB	1,036
GSDP	1,156

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI
PIAS	,475
THR	,725
DTW	,745
PBGB	,723
GSDP	,704

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI
PIAS	,638
THR	1,000
DTW	1,102
PBGB	1,036
GSDP	1,156

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI
PIAS	,475
THR	,725
DTW	,745
PBGB	,723
GSDP	,704

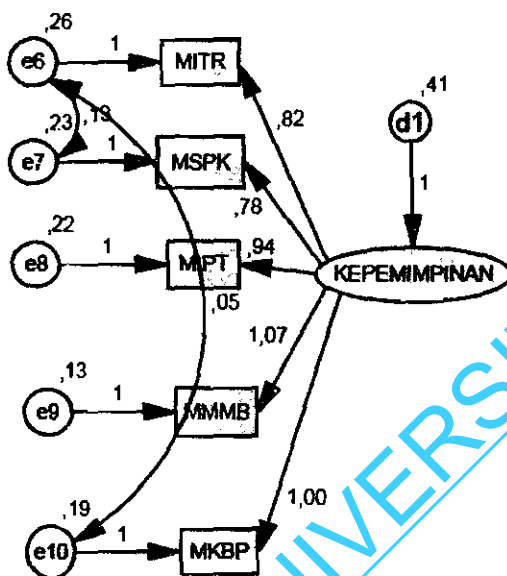
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI
PIAS	,000
THR	,000
DTW	,000
PBGB	,000
GSDP	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSASI
PIAS	,000
THR	,000
DTW	,000
PBGB	,000
GSDP	,000

Kriteria Goodness of Fit :
 Chi-square =5,170
 RMSEA (<0,08) =,072
 CMIN/DF(<2,00) =1,723
 Sig. Probability (>0,05) =,160
 GFI (>0,90) =,985
 AGFI (>0,90) =,926
 CFI (>0,94) =,995
 TLI (>0,95) =,984
 DF =3



Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MKBP <--- KEPEMIMPINAN	1,000				
MMMB <--- KEPEMIMPINAN	1,069	,090	11,868	***	par_1
MIPT <--- KEPEMIMPINAN	,935	,089	10,500	***	par_2
MSPK <--- KEPEMIMPINAN	,784	,084	9,323	***	par_3
MITR <--- KEPEMIMPINAN	,820	,079	10,386	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MKBP <--- KEPEMIMPINAN	,829
MMMB <--- KEPEMIMPINAN	,883
MIPT <--- KEPEMIMPINAN	,791
MSPK <--- KEPEMIMPINAN	,723
MITR <--- KEPEMIMPINAN	,721

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7 <--> e6	,134	,026	5,070	***	par_5
e10 <--> e6	,048	,020	2,380	,017	par_6

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e7 <--> e6	,550
e10 <--> e6	,217

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d1	,414	,071	5,786	***	par_7
e10	,188	,031	6,023	***	par_8
e9	,134	,029	4,688	***	par_9
e8	,216	,033	6,638	***	par_10
e7	,232	,032	7,269	***	par_11
e6	,257	,035	7,359	***	par_12

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KEPEMIMPINAN
MITR	,820
MSPK	,784
MIPT	,935
MMMB	1,069
MKBP	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KEPEMIMPINAN
MITR	,721
MSPK	,723
MIPT	,791
MMMB	,883
MKBP	,829

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KEPEMIMPINAN
MITR	,820
MSPK	,784
MIPT	,935
MMMB	1,069
MKBP	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KEPEMIMPINAN
MITR	,721
MSPK	,723
MIPT	,791
MMMB	,883
MKBP	,829

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

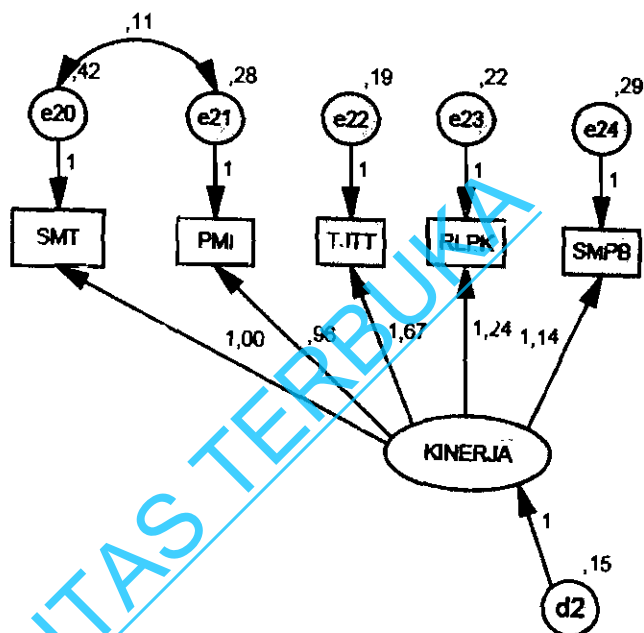
	KEPEMIMPINAN
MITR	,000
MSPK	,000
MIPT	,000
MMMB	,000
MKBP	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KEPEMIMPINAN
MITR	,000
MSPK	,000
MIPT	,000
MMMB	,000
MKBP	,000

UNIVERSITAS TERBUKA

Kriteria Goodness of Fit :
 Chi-square = 5,944
 RMSEA (<0,08) = ,059
 CMIN/DF (<2,00) = 1,486
 Sig. Probability (>0,05) = ,203
 GFI (>0,90) = ,983
 AGFI (>0,90) = ,938
 CFI (>0,94) = ,990
 TLI (>0,95) = ,976
 DF = 4



Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SMT <--- KINERJA	1,000				
PMI <--- KINERJA	,962	,169	5,706	***	par_1
TJTT <--- KINERJA	1,668	,307	5,435	***	par_2
RLPK <--- KINERJA	1,238	,235	5,264	***	par_3
SMPB <--- KINERJA	1,141	,230	4,961	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SMT <--- KINERJA	,508
PMI <--- KINERJA	,569
TJTT <--- KINERJA	,827
RLPK <--- KINERJA	,712
SMPB <--- KINERJA	,628

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e20 <--> e21	,107	,035	3,099	,002	par_5

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e20 <--> e21	,312

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d2	,146	,050	2,895	,004	par_6
e20	,420	,055	7,668	***	par_7
e21	,281	,038	7,408	***	par_8
e22	,188	,046	4,081	***	par_9
e23	,218	,035	6,213	***	par_10
e24	,291	,041	7,079	***	par_11

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KINERJA
SMPB	1,141
RLPK	1,238
TJTT	1,668
PMI	,962
SMT	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KINERJA
SMPB	,628
RLPK	,712
TJTT	,827
PMI	,569
SMT	,508

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KINERJA
SMPB	1,141
RLPK	1,238
TJTT	1,668
PMI	,962
SMT	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KINERJA
SMPB	,628
RLPK	,712
TJTT	,827
PMI	,569
SMT	,508

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KINERJA
SMPB	,000
RLPK	,000
TJTT	,000
PMI	,000
SMT	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KINERJA
SMPB	,000

	KINERJA
RLPK	,000
TJTT	,000
PMI	,000
SMT	,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	11	5,944	4	,203	1,486
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	210,634	10	,000	21,063

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,013	,983	,938	,262
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,184	,554	,331	,369

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,972	,929	,991	,976	,990
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,400	,389	,396
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1,944	,000	12,717
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	200,634	157,118	251,583

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,042	,014	,000	,090
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,494	1,423	1,114	1,784

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,059	,000	,150	,359
Independence model	,377	,334	,422	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	27,944	28,922	60,458	71,458
Saturated model	30,000	31,333	74,337	89,337
Independence model	220,634	221,079	235,413	240,413

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,198	,184	,275	,205
Saturated model	,213	,213	,213	,222
Independence model	1,565	1,256	1,926	1,568

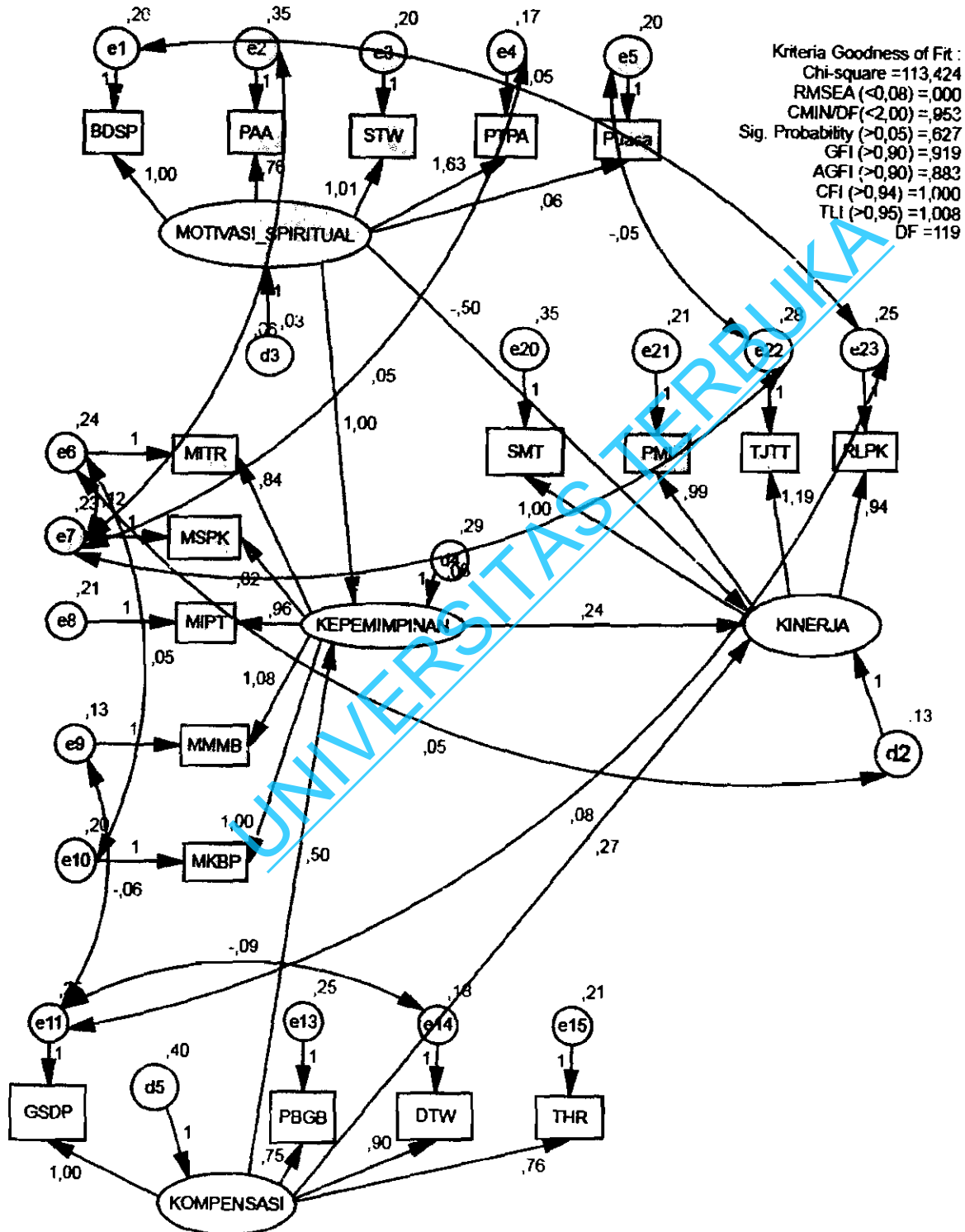
HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	226	315
Independence model	13	16

Execution time summary

Minimization: ,036
 Miscellaneous: ,498
 Bootstrap: ,000
 Total: ,534

Lampiran 6



Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPEMIMPINAN	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,000	,629	1,589	,112	par_15
KEPEMIMPINAN	<--- KOMPENSASI	,495	,101	4,899	***	par_16
KINERJA	<--- KEPEMIMPINAN	,244	,088	2,766	,006	par_17
KINERJA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	-,497	,433	-1,146	,252	par_18
KINERJA	<--- KOMPENSASI	,265	,085	3,120	,002	par_19
BDSP	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,000				
PAA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,756	,553	1,366	,172	par_1
Puasa	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,057	,325	,176	,860	par_2
GSDP	<--- KOMPENSASI	1,000				
PBGB	<--- KOMPENSASI	,752	,102	7,390	***	par_3
DTW	<--- KOMPENSASI	,901	,115	7,843	***	par_4
THR	<--- KOMPENSASI	,757	,099	7,664	***	par_5
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	1,000				
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	1,078	,089	12,074	***	par_6
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,959	,089	10,757	***	par_7
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,818	,083	9,848	***	par_8
SMT	<--- KINERJA	1,000				
PMI	<--- KINERJA	,985	,158	6,250	***	par_9
TJTT	<--- KINERJA	1,185	,187	6,329	***	par_10
RLPK	<--- KINERJA	,943	,156	6,036	***	par_11
STW	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,011	,554	1,826	,068	par_12
MITR	<--- KEPEMIMPINAN	,841	,078	10,828	***	par_13
PTPA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	1,634	,919	1,777	,076	par_14

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
KEPEMIMPINAN	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,256
KEPEMIMPINAN	<--- KOMPENSASI	,486
KINERJA	<--- KEPEMIMPINAN	,341
KINERJA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	-,178
KINERJA	<--- KOMPENSASI	,363
BDSP	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,308
PAA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,208
Puasa	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,021
GSDP	<--- KOMPENSASI	,786
PBGB	<--- KOMPENSASI	,688
DTW	<--- KOMPENSASI	,799
THR	<--- KOMPENSASI	,720
MKBP	<--- KEPEMIMPINAN	,821
MMMB	<--- KEPEMIMPINAN	,884
MIPT	<--- KEPEMIMPINAN	,803
MSPK	<--- KEPEMIMPINAN	,739
SMT	<--- KINERJA	,614
PMI	<--- KINERJA	,706
TJTT	<--- KINERJA	,719
RLPK	<--- KINERJA	,655
STW	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,350
MTR	<--- KEPEMIMPINAN	,738
PTPA	<--- MOTIVASI_SPIRITUAL	,543

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7 <--> e6	,123	,023	5,249	***	par_20
e11 <--> e23	,076	,028	2,709	,007	par_21
e2 <--> e7	,056	,021	2,710	,007	par_22
e4 <--> e7	,051	,017	3,071	,002	par_23
e22 <--> e7	,061	,020	2,989	,003	par_24
e10 <--> e6	,049	,019	2,578	,010	par_25
e6 <--> d2	,048	,017	2,835	,005	par_26
e1 <--> e23	,051	,024	2,188	,029	par_27
e11 <--> e9	-,056	,023	-2,442	,015	par_28
e5 <--> e22	-,046	,022	-2,088	,037	par_29
e11 <--> e14	-,087	,033	-2,674	,008	par_30

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e7 <--> e6	,517
e11 <--> e23	,306
e2 <--> e7	,197
e4 <--> e7	,257
e22 <--> e7	,241
e10 <--> e6	,221
e6 <--> d2	,265
e1 <--> e23	,201
e11 <--> e9	-,307
e5 <--> e22	-,196
e11 <--> e14	-,410

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d3	,027	,023	1,202	,229	par_31
d5	,399	,081	4,941	***	par_32
d4	,290	,057	5,097	***	par_33
d2	,134	,039	3,423	***	par_34
e1	,260	,036	7,295	***	par_35
e2	,345	,044	7,929	***	par_36
e3	,200	,029	6,915	***	par_37
e4	,174	,044	3,987	***	par_38
e5	,196	,023	8,592	***	par_39
e11	,246	,051	4,809	***	par_40
e13	,251	,035	7,151	***	par_41
e14	,184	,040	4,628	***	par_42
e15	,212	,031	6,808	***	par_43
e10	,201	,031	6,431	***	par_44
e9	,135	,027	4,909	***	par_45
e8	,210	,031	6,686	***	par_46
e20	,351	,049	7,192	***	par_47
e21	,208	,033	6,387	***	par_48
e22	,279	,046	6,126	***	par_49
e23	,251	,036	6,899	***	par_50
e7	,230	,030	7,637	***	par_51
e6	,245	,032	7,556	***	par_52

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,495	1,000	,000	,000
KINERJA	,386	-,252	,244	,000
MITR	,417	,841	,841	,000
RLPK	,364	-,238	,230	,943
TJTT	,458	-,299	,290	1,185
PMI	,380	-,249	,241	,985
SMT	,386	-,252	,244	1,000
MSPK	,405	,818	,818	,000
MIPT	,475	,959	,959	,000
MMMB	,534	1,078	1,078	,000
MKBP	,495	1,000	1,000	,000
THR	,757	,000	,000	,000
DTW	,901	,000	,000	,000
PBGB	,752	,000	,000	,000
GSDP	1,000	,000	,000	,000
Puasa	,000	,057	,000	,000
PTPA	,000	1,634	,000	,000
STW	,000	1,011	,000	,000
PAA	,000	,756	,000	,000
BDSP	,000	1,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,486	,256	,000	,000
KINERJA	,529	-,090	,341	,000
MITR	,359	,189	,738	,000
RLPK	,346	-,059	,224	,655
TJTT	,380	-,065	,245	,719
PMI	,373	-,064	,241	,706
SMT	,325	-,055	,210	,614
MSPK	,359	,190	,739	,000

	KOMPENSA SI	MOTIVASI SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
MIPT	,390	,206	,803	,000
MMMB	,430	,227	,884	,000
MKBP	,399	,210	,821	,000
THR	,720	,000	,000	,000
DTW	,799	,000	,000	,000
PBGB	,688	,000	,000	,000
GSDP	,786	,000	,000	,000
Puasa	,000	,021	,000	,000
PTPA	,000	,543	,000	,000
STW	,000	,350	,000	,000
PAA	,000	,208	,000	,000
BDSP	,000	,308	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSA SI	MOTIVASI SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,495	1,000	,000	,000
KINERJA	,265	-,497	,244	,000
MITR	,000	,000	,841	,000
RLPK	,000	,000	,000	,943
TJTT	,000	,000	,000	1,185
PMI	,000	,000	,000	,985
SMT	,000	,000	,000	1,000
MSPK	,000	,000	,818	,000
MIPT	,000	,000	,959	,000
MMMB	,000	,000	1,078	,000
MKBP	,000	,000	1,000	,000
THR	,757	,000	,000	,000
DTW	,901	,000	,000	,000
PBGB	,752	,000	,000	,000
GSDP	1,000	,000	,000	,000
Puasa	,000	,057	,000	,000
PTPA	,000	1,634	,000	,000
STW	,000	1,011	,000	,000
PAA	,000	,756	,000	,000
BDSP	,000	1,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,486	,256	,000	,000
KINERJA	,363	-,178	,341	,000
MITR	,000	,000	,738	,000
RLPK	,000	,000	,000	,655
TJTT	,000	,000	,000	,719
PMI	,000	,000	,000	,706
SMT	,000	,000	,000	,614
MSPK	,000	,000	,739	,000
MIPT	,000	,000	,803	,000
MMMB	,000	,000	,884	,000
MKBP	,000	,000	,821	,000
THR	,720	,000	,000	,000
DTW	,799	,000	,000	,000
PBGB	,688	,000	,000	,000
GSDP	,786	,000	,000	,000
Puasa	,000	,021	,000	,000
PTPA	,000	,543	,000	,000
STW	,000	,350	,000	,000
PAA	,000	,208	,000	,000
BDSP	,000	,308	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,000	,000	,000	,000
KINERJA	,121	,244	,000	,000
MITR	,417	,841	,000	,000
RLPK	,364	-,238	,230	,000
TJTT	,458	-,299	,290	,000
PMI	,380	-,249	,241	,000
SMT	,386	-,252	,244	,000
MSPK	,405	,818	,000	,000
MIPT	,475	,959	,000	,000
MMMB	,534	1,078	,000	,000

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
MKBP	,495	1,000	,000	,000
THR	,000	,000	,000	,000
DTW	,000	,000	,000	,000
PBGB	,000	,000	,000	,000
GSDP	,000	,000	,000	,000
Puasa	,000	,000	,000	,000
PTPA	,000	,000	,000	,000
STW	,000	,000	,000	,000
PAA	,000	,000	,000	,000
BDSP	,000	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOMPENSA SI	MOTIVASI_SPIRITUA L	KEPEMIMPINA N	KINERJ A
KEPEMIMPINA N	,000	,000	,000	,000
KINERJA	,166	,088	,000	,000
MITR	,359	,189	,000	,000
RLPK	,346	-,059	,224	,000
TJTT	,380	-,065	,245	,000
PMI	,373	-,064	,241	,000
SMT	,325	-,055	,210	,000
MSPK	,359	,190	,000	,000
MIPT	,390	,206	,000	,000
MMMB	,430	,227	,000	,000
MKBP	,399	,210	,000	,000
THR	,000	,000	,000	,000
DTW	,000	,000	,000	,000
PBGB	,000	,000	,000	,000
GSDP	,000	,000	,000	,000
Puasa	,000	,000	,000	,000
PTPA	,000	,000	,000	,000
STW	,000	,000	,000	,000
PAA	,000	,000	,000	,000
BDSP	,000	,000	,000	,000

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	52	113,424	119	,627	,953
Saturated model	171	,000	0		
Independence model	18	1044,596	153	,000	6,827

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,027	,919	,883	,639
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,142	,421	,353	,377

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,891	,860	1,006	1,008	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,778	,693	,778
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	22,943
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	891,596	792,936	997,726

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,804	,000	,000	,163
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,408	6,323	5,624	7,076

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,037	,995
Independence model	,203	,192	,215	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	217,424	233,620	371,127	423,127
Saturated model	342,000	395,262	847,446	1018,446
Independence model	1080,596	1086,202	1133,801	1151,801

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,542	1,582	1,744	1,657
Saturated model	2,426	2,426	2,426	2,893
Independence model	7,664	6,964	8,416	7,704

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	181	197
Independence model	25	27

Execution time summary

Minimization:	,044
Miscellaneous:	,775
Bootstrap:	,000
Total:	,819

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	52	113,424	119	,627	,953
Saturated model	171	,000	0		
Independence model	18	1044,596	153	,000	6,827

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,027	,919	,883	,639
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,142	,421	,353	,377

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,891	,860	1,006	1,008	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,778	,693	,778
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	22,943
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	891,596	792,936	997,726

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,804	,000	,000	,163
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,408	6,323	5,624	7,076

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,037	,995
Independence model	,203	,192	,215	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	217,424	233,620	371,127	423,127
Saturated model	342,000	395,262	847,446	1018,446
Independence model	1080,596	1086,202	1133,801	1151,801

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,542	1,582	1,744	1,657
Saturated model	2,426	2,426	2,426	2,803
Independence model	7,664	6,964	8,416	7,704

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	181	197
Independence model	25	27