

**MEMBANGUN SIKAP ETIS KARYAWAN PADA  
ORGANISASI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA  
KARYAWAN MELALUI PERAN MEDIASI *KOMITMEN*  
*SOSIABILITAS AFEKTIF* DAN KEPUASAN KERJA**

(Studi Empirik Pada Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil/BMT di Jawa Tengah)

**DISERTASI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh derajat sarjana S-3 Doktor Ilmu Ekonomi  
Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi  
Universitas Diponegoro**



**SITI HIDAYAH**

**NIM 12020110500032**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**



### ***Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Siti Hidayah menyatakan bahwa disertasi yang berjudul *Membangun Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Komitmen Sosiabilitas Afektif Dan Kepuasan Kerja (Studi Empirik Pada Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil/BMT di Jawa Tengah)* adalah hasil karya saya sendiri. Karya ilmiah ini belum pernah digunakan untuk mendapat gelar keilmuan apapun.

Karya ini sepenuhnya milik saya, semua informasi yang berasal dari penulis lain, kepada mereka telah diberi penghargaan dengan mengutip sumber. Oleh karena itu semua tulisan dalam Disertasi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Semarang, 2015

Penulis

Siti Hidayah  
NIM 12020110500032

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**DISERTASI**

**MEMBANGUN SIKAP ETIS KARYAWAN PADA  
ORGANISASI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA  
KARYAWAN MELALUI PERAN MEDIASI *KOMITMEN*  
*SOSIABILITAS AFEKTIF* DAN KEPUASAN KERJA  
(Studi Empirik Pada Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil/BMT di Jawa Tengah)**

**Oleh :**

**SITI HIDAYAH  
NIM 12020110500032**

**Semarang, 2015**

Telah disetujui untuk dilaksanakan Penilaian Kelayakan Naskah Ujian Terbuka oleh:

<b>Promotor</b>	<b>Penguji</b>
<b>Prof. Dr. Augusty Tae Ferdinand, MBA</b>	<b>1. Dr. Sih Darmi Astuti, M.Si</b>

.....  
**2. Prof. Dr. Pahlawasjah Harahap, SE, M.Si**

.....  
**Co- Promotor**  
**Dr. Suharnomo, M.Si**

.....  
**3. Dr. Indi Djastuti, MS**

.....  
**4. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si**

## **MOTTO**

**TUNDUKLAH KEPADA TUHANMU, KARENA  
DIA-LAH KITA MENDAPATKAN SEGALANYA**

**HORMATILAH GURU-GURUMU, KARENA  
MEREKALAH KITA MENDAPATKAN CAHAYA**

**TAATILAH ORANGTUAMU, KARENA MEREKALAH  
KITA ADA DI DUNIA**

**CINTAILAH SUAMI/ISTRI DAN ANAK-ANAKMU,  
KARENA MEREKALAH KITA AKAN  
HIDUP BAHAGIA**

**SAYANGILAH SAUDARA-SAUDARAMU, KARENA  
MEREKALAH KITA MENJADI MANUSIA  
SEUTUHNYA**

**HARGAILAH SESAMAMU, KARENA MEREKALAH  
KITA MENJADI ORANG YANG BERGUNA**

(Siti Hidayah)

## ABSTRAK

Penelitian ini secara konseptual adalah bertujuan untuk mengembangkan model dengan memasukkan konsep baru sebagai upaya untuk menyelesaikan kontroversi hasil penelitian empirik mengenai pengaruh etika kerja Islami terhadap sikap karyawan pada organisasi, dan menyelesaikan fenomena bisnis yang terjadi pada karyawan BMT di Jawa Tengah. Konsep baru yang diajukan dalam penelitian ini adalah konsep *komitmen sosiabilitas afektif*. *Komitmen sosiabilitas afektif* adalah keterikatan hubungan antara individu karyawan dengan organisasi yang memiliki kesamaan hubungan visi, kesamaan hubungan misi, dan kesamaan hubungan semangat jihad.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Jawa Tengah yang jumlahnya sebanyak  $\pm$  1.500 karyawan dari 363 BMT. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik/metode *stratified sampling*. Pengujian terhadap seluruh hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan software pengolahan data menggunakan AMOS Versi 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sosiabilitas afektif, tetapi keadilan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sikap etis karyawan pada organisasi. Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sosiabilitas afektif dan kepuasan kerja, tetapi kejujuran tidak berpengaruh terhadap sikap etis karyawan pada organisasi. Komitmen sosiabilitas afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis karyawan pada organisasi, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap sikap etis karyawan pada organisasi. Selanjutnya, sikap etis karyawan pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan utama dari penelitian ini adalah *komitmen sosiabilitas afektif* sebagai konsep baru membuktikan dapat memediasi hubungan antara etika kerja Islami (diturunkan menjadi keadilan dan kejujuran) dengan sikap etis karyawan pada organisasi. Sikap etis karyawan pada organisasi bisa terbentuk melalui peningkatan keadilan dan kejujuran yang bisa meningkatkan komitmen sosiabilitas afektif karyawan, sehingga komitmen sosiabilitas afektif di dalam model penelitian ini adalah penting untuk menjelaskan pembentukan sikap etis karyawan pada organisasi yang bisa berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil temuan ini dapat menjawab kontroversi mengenai pengaruh etika kerja Islami terhadap sikap karyawan pada organisasi yang telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Kata kunci : *Komitmen Sosiabilitas Afektif*, Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Sikap Etis Karyawan pada Organisasi, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study is aimed to develop a conceptual model by entering new concept in an attempt to resolve the controversy results of empirical research on the influence of Islamic work ethic into employee's attitude on organization, and completing business phenomenon that occurs in BMT employees in Central Java. The new concept proposed in this study is the concept of affective sociability commitment. Affective sociability commitment is the attachment of relationship between individuals with the organization who have relationship similarity of vision, relationship similarity of mission, and relationship similarity of spirit of jihad.*

*This research population is all employees of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) in Central Java which number as many as  $\pm$  1,500 employees from 363 BMT. The number of samples in this study is 120 people, while the sampling technique is using technique/method of stratified sampling. Testing of the entire hypothesis in this study is using Structural Equation Modelling (SEM), with data processing software using AMOS Version 21.0.*

*The results showed that fairness has positive and significant effect on affective sociability commitment, but fairness has no significant effect on job satisfaction and ethical attitude of employees on organization. Honesty has positive and significant effect on affective sociability commitment and job satisfaction, but honesty has no significant effect ethical attitude of employees on organization. Affective sociability commitment has positive and significant effect on ethical attitude of employees on organization, but job satisfaction has no significant effect on ethical attitude of employees on organization. Furthermore, ethical attitude of employees on organization has positive and significant effect on employee performance. The main finding of this study is affective sociability commitment as a new concept prove to mediate the relationship between Islamic work ethic (revealed to be fairness and honesty) with ethical attitude of employees on organization. Ethical attitude of employees on organization can be established through the increasing of fairness and honesty that can improve affective sociability commitment of employees, so that affective sociability commitment in this research model is essential to explain the formation of ethical attitude of employees on organization that could have an impact on employee performance. Thus, these findings can answer the controversy about the influence of Islamic work ethic on employee attitude on organization that have been investigated by previous researchers.*

*Keywords: Affective Sociability Commitment, Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, Ethical Attitude of Employee on Organization, Employee Performance*

## INTISARI

Bukti empiris dari hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat kontroversi hasil penelitian antara etika kerja Islami dan sikap karyawan pada organisasi. Pada penelitian Yousef (2000) membuktikan bahwa etika kerja Islami secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap karyawan pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2003) juga menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap tenaga akuntan pada organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sri Anik dan Arifuddin (2003) juga membuktikan bahwa etika kerja Islami dapat berpengaruh langsung secara signifikan terhadap sikap dosen akuntansi pada organisasi, baik dilihat dari dimensi kognitif, afektif maupun tendensi berperilaku. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sari Suasana D. dan Ickur Rangga B. (2008) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja Islami terhadap dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap karyawan pada organisasi. Namun sebaliknya, hasil-hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indira J. dan Ashari B. (2006), yang membuktikan bahwa etika kerja Islami tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap karyawan pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fudji Sri M. (2006) juga membuktikan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap sikap karyawan pada organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian Alwiyah J. (2007) membuktikan pula bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap karyawan pada organisasi. Demikian pula, hasil penelitian dari Uygur (2009) juga menemukan bukti bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap manager pada organisasi di Turki. Keseluruhan temuan penelitian yang bersifat kontroversial inilah, yang menjadi *research gap* penelitian yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu *research gap* yakni mengenai hubungan antara etika kerja Islami dengan sikap karyawan pada organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain menguji secara langsung pengaruh etika kerja Islami (diturunkan menjadi keadilan dan kejujuran) terhadap sikap karyawan pada organisasi (dalam penelitian ini menjadi sikap etis karyawan pada organisasi), penelitian ini juga menghubungkan variabel komitmen sosiabilitas afektif dan kepuasan kerja untuk memediasi pengaruh tidak langsung antara keadilan dan kejujuran (turunan dari etika kerja Islami) terhadap sikap etis karyawan pada organisasi sebagai upaya untuk menjelaskan mengapa terjadi perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pandangan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan sesuatu hal yang penting, karena sikap dan perilaku karyawan memainkan peranan penting pada pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yakni kinerja yang terbaik (Toga Perdana, 2012). Kinerja yang terbaik bisa tercapai apabila didukung oleh sikap karyawan yang positif (Simamora, 2004). Sikap telah

dipostulasikan untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku serta untuk memberi efek selektif pada berbagai tahapan pengolahan informasi di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai (Eagly, Chaiken, 1993 dikutip oleh Vadi, 2000).

Berkaitan dengan sikap karyawan pada organisasi, dapat dijelaskan di sini bahwa sikap karyawan pada organisasi terutama sikap karyawan yang positif yang mendukung tujuan-tujuan organisasi adalah sangat penting. Sikap karyawan pada organisasi merupakan bentuk atau reaksi perasaan karyawan dalam mendukung maupun tidak mendukung, memihak maupun tidak memihak terhadap organisasi (Berkowitz, 1987 dikutip oleh Azwar, 1998), dan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi reaksi perasaan karyawan dalam mendukung maupun tidak mendukung terhadap organisasi adalah etika kerja yang mengacu kepada nilai-nilai kerja yang ada di dalam organisasi (Azwar, 1998). Ali (1992) menyatakan bahwa di dunia Arab, berbagai pendekatan yang digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan norma atau etika kerja, khususnya etika kerja Islami. Etika kerja Islami memiliki pengaruh yang positif terhadap sikap karyawan pada organisasi yang berdampak pada keberhasilan organisasi (Yousef, 2000).

Faktor lain yang bisa mempengaruhi sikap positif individu pada organisasi adalah komitmen afektif dari komitmen organisasional. Hasil penelitian Iverson (1996), Yousef (2000) dan Fitriana (2003) membuktikan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap positif karyawan pada organisasi dan berdampak pada kesuksesan organisasi. Selain komitmen afektif, sosiabilitas dari budaya organisasional juga bisa mempengaruhi sikap individu pada organisasi yang bisa berdampak pada kinerja individual dan kinerja organisasional. Zabid, A., dkk. (2004) dan Hasan Ali A., (2011) mengatakan bahwa sosiabilitas dari budaya organisasional berpengaruh signifikan dalam membentuk sikap positif individu pada organisasi yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, karena komitmen afektif dan sosiabilitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap positif/etis karyawan yang berdampak pada kinerja, maka kedua aspek ini digabung menjadi satu dengan nama *komitmen sosiabilitas afektif*, dimana komitmen sosiabilitas afektif ini dimungkinkan bisa berpengaruh terhadap sikap etis karyawan pada organisasi yang berdampak pada kinerja. Disamping komitmen sosiabilitas afektif, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam pembentukan sikap positif karyawan pada organisasi yang berdampak pada kinerja. Karyawan yang bisa merasakan kepuasan dengan apa yang telah mereka dapatkan, akan lebih mudah untuk membentuk sikap positif/sikap etis mereka pada organisasi yang berdampak pada keberhasilan organisasi, yakni kinerja terbaik (Yousef, 2000).

Selanjutnya, apabila sikap etis atau positif karyawan pada organisasi dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka sikap etis atau positif karyawan pada organisasi mempunyai dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Brewen & Selden (2000) berpendapat bahwa sikap positif karyawan di dalam organisasi memiliki dampak terhadap kinerja, baik kinerja individual maupun kinerja organisasional. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Marita Ahdiyana (2009) yang mengatakan bahwa sikap karyawan maupun anggota organisasi yang



positif mampu mendukung kinerja individual dan kinerja organisasional untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan selama empat bulan, yakni mulai awal Mei 2014 sampai awal September 2014. Unit analisisnya adalah para karyawan BMT di Jawa Tengah sebanyak 120 orang responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Pengujian terhadap seluruh hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan software pengolahan data menggunakan AMOS Versi 21.0. Hasil pengujian atas model pengukuran, model persamaan struktural secara keseluruhan menunjukkan model fit, walaupun masih ada beberapa kriteria *goodness of fit* yang diterima secara marginal. Hasil pengujian atas reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan ada beberapa konstruk yang memiliki validitas konvergen yang kurang baik. Selanjutnya hasil evaluasi atas asumsi-asumsi dari model persamaan struktural menunjukkan data penelitian memiliki distribusi normal secara univariate tetapi secara multivariate data berdistribusi non-normal. Selanjutnya data penelitian ini bebas dari outliers.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang dapat dirangkum sebagai berikut: Pertama, keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sosiabilitas afektif, tetapi keadilan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sikap etis karyawan pada organisasi. Kedua, kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sosiabilitas afektif dan kepuasan kerja, tetapi kejujuran tidak berpengaruh terhadap sikap etis karyawan pada organisasi. Ketiga, komitmen sosiabilitas afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis karyawan pada organisasi, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap sikap etis karyawan pada organisasi. Keempat, sikap etis karyawan pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang memiliki implikasi teoritis dan manajerial. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang baru mengenai hubungan etika kerja Islami (diturunkan menjadi keadilan dan kejujuran), komitmen sosiabilitas afektif, kepuasan kerja, sikap etis karyawan pada organisasi, dan kinerja karyawan. Temuan pengaruh keadilan terhadap kepuasan kerja dan sikap etis karyawan pada organisasi tidak memberikan dukungan empiris terhadap penelitian, tetapi pengaruh keadilan terhadap komitmen sosiabilitas afektif (sebagai konsep baru) memberikan dukungan empiris terhadap penelitian. Selanjutnya, pengaruh kejujuran terhadap komitmen sosiabilitas afektif dan kepuasan kerja memberikan dukungan empiris terhadap penelitian, tetapi pengaruh kejujuran terhadap sikap etis karyawan pada organisasi tidak memberikan dukungan empiris terhadap penelitian. Sedangkan pengaruh komitmen sosiabilitas afektif terhadap sikap etis karyawan pada organisasi memberikan dukungan empiris terhadap penelitian, tetapi pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap etis karyawan pada organisasi tidak memberikan dukungan empiris terhadap penelitian. Sementara itu, pengaruh sikap etis karyawan pada organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian.

Temuan penelitian ini juga memberikan implikasi manajerial terhadap kebijakan yang dilakukan oleh lembaga Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Jawa Tengah. Bagi pihak manajemen, hasil penelitian ini berimplikasi pada peningkatan sikap etis karyawan pada organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan melalui peningkatan keadilan dan kejujuran yang bisa meningkatkan komitmen sosiabilitas afektif karyawan. Bagi karyawan, penelitian ini berimplikasi pada peningkatan sikap etis mereka pada organisasi yang berdampak pada kinerja mereka, bagaimana mereka harus meningkatkan keadilan dan kejujuran dalam aktivitas kerja mereka yang bisa meningkatkan komitmen sosiabilitas afektif, yang pada akhirnya bisa meningkatkan sikap etis mereka pada organisasi yang berdampak pada kinerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah keterbatasan pada uji kelayakan model, dimana hubungan antar variabel yang dibangun dalam model empirik dalam penelitian masih menunjukkan indeks kelayakan model yang belum fit atau marginal, kemudian keterbatasan pada uji *variance extracted* sehingga untuk kriteria yang lebih baik dimana semakin tinggi nilai *Variance Extracted* maka semakin baik pengukuran, sebaiknya kriteria nilai yang terpenuhi adalah  $> 0,50$  untuk *Variance Extracted*, dan keterbatasan pada uji statistik, dimana tingkat *squared multiple correlation* menunjukkan kemampuan menjelaskan dari variabel-variabel penelitian masih rendah, yang berarti bahwa masih ada variabel-variabel lain yang memiliki potensi untuk menjadi penentu/determinan selain variabel di dalam model. Sehingga untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan memodifikasi model atau jenis uji lain yang lebih tepat, memfokuskan pada satu kelompok responden yang homogenitasnya tinggi, dan perlu mencari atau memilih determinan yang lebih tepat dari variabel-variabel tersebut.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segalanya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Membangun Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi *Komitmen Sosiabilitas Afektif* Dan Kepuasan Kerja (Studi Empirik Pada Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil BMT di Jawa Tengah)”. Tanpa pertolongan dan keridhoan Allah SWT, niscaya tidak mungkin penulis bisa menyelesaikan disertasi ini. Selanjutnya, Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai Sang Pembebas dari Kegelapan menuju Pencerahan.

Pada kesempatan ini perkenankanlah pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti), selaku perwakilan dari Pemerintah yang telah memberikan beasiswa dan hibah doktor kepada penulis selama studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi UNDIP Semarang.
2. Prof. Dr. H. Yos Johan Utama, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Diponegoro, Dr. Suharnomo, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Prof. Dr. Augusty Tae Ferdiand, MBA, selaku Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, dan Drs. H. Tarmizi Achmad, MBA, Ph.D, Akt., selaku Sekretaris Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi UNDIP Semarang.

3. Prof. Dr. Augusty Tae Ferdiand, MBA, selaku promotor yang telah bersedia dengan ikhlas untuk memberikan motivasi yang besar selama proses penyelesaian disertasi ini. Terima kasih penulis ucapkan pula kepada Dr. Suharnomo, SE, M.Si, selaku co-promotor yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan dengan kesabaran demi penyelesaian disertasi ini.
4. Prof. Dr. Pahlawansyah Harahap, ME, Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si, Dr. Harjum Muharam, ME, dan Dr. Fuad Mas'ud, MIR, selaku penguji internal, dan Dr. Sih Darmi Astuti, SE, M.Si, selaku penguji eksternal yang telah memberikan perbaikan-perbaikan untuk penyempurnaan disertasi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan materi, petunjuk, dan informasi selama penulis mengikuti proses perkuliahan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi UNDIP Semarang.
6. Ibu Dian Anggraeni SE, M.Si, selaku Ketua Yayasan YPAM, Drs. Darsono, MM, selaku Ketua STIE Dharmaputra Semarang beserta jajarannya, yang telah memberikan izin penulis untuk melanjutkan pendidikan ke Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.
7. Seluruh teman-teman dosen, khususnya Bu Haryani, Pak Budhi, Pak Sutopo, Bu Endah, Pak Sunyoto, Pak Heru Sulisty, dll., maupun seluruh karyawan STIE Dharmaputra Semarang yang tidak henti dalam memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.
8. Terimakasih kepada Suami saya, Munhar SH, dan anak saya, Haidar Aly Arkan atas kerelaan dan pengertiannya, doa dan pengorbanannya untuk selalu

mengingatkan penulis agar penulis selalu ikhlas dan sabar dalam menghadapi apapun dalam rangka penyelesaian studi ini.

9. Kepada kedua Orang Tua saya, Ibu Sarah dan Bapak Kumaidi (almarhum), yang telah melahirkan, membesarkan, dan mendidik penulis dengan pengorbanan yang luar biasa serta ketulusan hati yang tiada batasnya. Kepada adik-adik saya, Priyoto A.Md sekeluarga, Siti Fatoyah S.Pd sekeluarga, dan Paryono, S.Pd., M.Pd sekeluarga. Kepada Ibu Mertua Ibu Tasni, dan Bapak Mertua Bapak Hadi Ronokarto serta adik-adik ipar saya, Sukisti sekeluarga, serta Sugiyanto sekeluarga yang telah memberikan bantuan yang berharga bagi penulis.
10. Staf Admisi Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro khususnya Mas Bejo, Mbak Lina, Mbak Erma, Mas Pri, Pak Amir, Pak Maman, dan Pak Gono, yang telah memberikan keramahan dan pelayanan dengan baik selama penulis menempuh pendidikan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi UNDIP Semarang.
11. Rekan-rekan seperjuangan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro khususnya teman-teman angkatan 2010, yang masih terus dan selalu berjuang Pak Darwito, Pak Asep, Bu Murni, Pak Akmal, Mbak Aryani, Pak Ikhwan, Pak Suhaji, Mbak Karlina, Mbak Grace, Bu Poni, Mbak Herning, Mbak Nunik, Mbak Pipin, Mbak Triana, Pak Sri H, dll., dan adik-adik angkatan agar tetap semangat dalam mencari cahaya kehidupan demi masa depan yang penuh keberkahan.

12. Asosiasi BMT Jawa Tengah dan seluruh karyawan BMT yang ada di Jawa Tengah atas partisipasinya dalam memberikan informasi maupun data untuk penelitian penulis, khususnya Bapak Khoiridin, S.Pd., M.Si yang telah bersedia diwawancarai.

13. Seluruh teman maupun pihak yang telah ikut membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya dalam disertasi ini.

Semua upaya dan pengorbanan dari semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini, merupakan bantuan yang berharga bagi penulis dalam menambah ilmu. Oleh karena itu, penulis mendo'akan semoga apa yang telah diberikan dan dikorbankan akan menjadi penambahan data amal dan keberkahan bagi kita semua. Amiin ya robbal'alamin.

Semarang, 2015  
Penulis,

Siti Hidayah  
NIM 12020110500032

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Motto .....	iv
Abstrak .....	v
Abstract .....	vi
Intisari .....	vii
Kata Pengantar .....	xi
Daftar Isi .....	xiv
Daftar Gambar.....	xix
Daftar Tabel .....	xx
Daftar Lampiran .....	xxiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Research Gap .....	8
1.3. Fenomena Bisnis .....	13
1.4. Masalah Penelitian .....	21
1.5. Pertanyaan Penelitian .....	22
1.6. Tujuan Penelitian .....	23
1.7. Manfaat Penelitian .....	24
1.8. Orisinalitas Penelitian .....	25
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>30</b>
2.1 Sintesa Konsep Komitmen Sosiabilitas Afektif.....	31
2.1.1 <i>Resource Based View Theory</i> .....	31
2.1.2 <i>Human Capital Theoryi</i> .....	32
2.1.3 Komitmen Organisasional.....	33

2.1.3.1	Komitmen Afektif .....	36
2.1.3.2	Komitmen Kontinuans .....	37
2.1.3.3	Komitmen Normatif .....	38
2.1.4	<i>Organizational Learning Theory</i> .....	39
2.1.5	Budaya Organisasional .....	40
2.1.5.1	Sosiabilitas .....	44
2.1.5.2	Solidaritas .....	44
2.2	Etika Kerja Islami .....	56
2.2.1	Usaha.....	72
2.2.2	Tim Kerja .....	75
2.2.3	Transparansi .....	77
2.2.4	Tanggung Jawab .....	79
2.3	Kepuasan Kerja .....	82
2.3.1	Kepuasan Gaji .....	86
2.3.2	Kepuasan Pekerjaan .....	88
2.3.3	Kepuasan Rekan Kerja.....	89
2.3.4	Kepuasan Promosi.....	89
2.3.5	Kepuasan Supervisi.....	90
2.4	Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi .....	91
2.5	Kinerja Karyawan .....	96
2.6	Pengembangan Model Teoretikal Dasar .....	101
2.7	Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian Empirik.....	101
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		 128
3.1	Jenis Penelitian.....	129
3.2	Populasi dan Sampel .....	129
3.2.1	Populasi .....	129
3.2.2	Sampel.....	131
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	131
3.3	Variabel Penelitian dan Pengukuran .....	132
3.3.1	Definisi Operasional Variabel.....	132



3.3.2 Pengukuran Variabel dan Indikator Penelitian .....	134
3.3.3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian .....	136
3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	137
3.4.1 Sumber Data.....	137
3.4.2 Metode Pengumpulan Data .....	138
3.4.3 Uji Hubungan Logis.....	138
3.5 Metode Analisis Data.....	199
3.5.1 Statistik Deskriptif .....	199
3.5.2 Pengujian Non-Response Bias .....	199
3.5.3 Metode Pengujian Hipotesis .....	199
<b>BAB IV ANALISIS DATA.....</b>	<b>210</b>
4.1 Data Penelitian dan Profil Responden .....	211
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	211
4.1.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	213
4.1.3 Pengujian Non-Response Bias .....	216
4.1.4 Profil Responden.....	218
4.1.4.1 Profil Responden Berdasarkan Gender .....	218
4.1.4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	219
4.1.4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	221
4.1.4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	222
4.1.4.5 Profil Responden Berdasarkan Status .....	224
4.1.4.6 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Organisasi .....	225
4.2 Statistik Deskriptif .....	226
4.2.1 Indeks Variabel Keadilan.....	230
4.2.2 Indeks Variabel Kejujuran .....	232
4.2.3 Indeks Variabel Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	235
4.2.4 Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	239
4.2.5 Indeks Variabel Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi.....	242
4.2.6 Indeks Variabel Kinerja Karyawan .....	245
4.3 Proses dan Hasil Analisis Data .....	247

4.3.1 Model Pengukuran dengan CFA.....	250
4.3.1.1 CFA Konstruk Eksogen .....	250
4.3.1.2 CFA Konstruk Endogen.....	269
4.3.2 Model Persamaan Struktural.....	306
4.3.2.1 Pengujian Asumsi Model Persamaan Struktural.....	310
4.3.2.2 Evaluasi Kriteria Kesesuaian Model.....	315
4.3.2.3 Construct Reliability dan Variance Extracted .....	317
4.4 Hasil Pengujian Hipótesis dan Pembahasan .....	320
4.4.1 Pengujian Hipótesis.....	320
4.4.1.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1 .....	321
4.4.1.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2 .....	322
4.4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3 .....	323
4.4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4 .....	324
4.4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5 .....	325
4.4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis 6 .....	326
4.4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis 7 .....	326
4.4.1.8 Hasil Pengujian Hipotesis 8 .....	327
4.4.1.9 Hasil Pengujian Hipotesis 9 .....	328
4.4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	329
4.4.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1 .....	329
4.4.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2 .....	332
4.4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3 .....	334
4.4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4 .....	336
4.4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5 .....	338
4.4.2.6 Hasil Pengujian Hipotesis 6 .....	339
4.4.2.7 Hasil Pengujian Hipotesis 7 .....	341
4.4.2.8 Hasil Pengujian Hipotesis 8 .....	343
4.4.2.9 Hasil Pengujian Hipotesis 9 .....	345
4.5 Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total .....	347
4.6 Temuan Empirik Tentang Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	354

<b>BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI .....</b>	<b>357</b>
5.1 Kesimpulan Atas Hipotesis .....	359
5.1.1 Keadilan dan Sikap Etis Karyawan.....	359
5.1.2 Kejujuran dan Sikap Etis Karyawan .....	360
5.1.3 Komitmen Sosiabilitas Afektif dan Sikap Etis Karyawan .....	361
5.1.4 Kepuasan Kerja dan Sikap Etis Karyawan .....	362
5.1.5 Sikap Etis Karyawan dan Kinerja Karyawan.....	363
5.1.6 Keadilan dan Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	364
5.1.7 Kejujuran dan Komitmen Sosiabilitas Afektif.....	365
5.1.8 Keadilan dan Kepuasan Kerja.....	366
5.1.9 Kejujuran dan Kepuasan Kerja .....	367
5.2 Kesimpulan Atas Permasalahan Penelitian.....	368
5.3 Implikasi Teoretis .....	369
5.4 Implikasi Manajerial .....	372
5.5 Keterbatasan Penelitian.....	374
5.6 Agenda Penelitian Mendatang .....	376
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>378</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Sistematika Bab I .....	1
Gambar 1.2	Research Gap .....	11
Gambar 2.1	Sistematika Bab II.....	30
Gambar 2.2	Sistesa Konsep Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	47
Gambar 2.3	Piktogram Proposisi Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	48
Gambar 2.4	Model Kognitif Tradisional dari Sikap .....	95
Gambar 2.5	Model Teoretikal Dasar .....	101
Gambar 2.6	Model Penelitian Empirik .....	126
Gambar 3.1	Sistematika Bab III.....	128
Gambar 3.2	Diagram Alur Model Penelitian Empirik.....	203
Gambar 4.1	Sistematika Bab IV .....	210
Gambar 4.2	CFA Keadilan .....	251
Gambar 4.3	CFA Keadilan revisi.....	254
Gambar 4.4	CFA Kejujuran .....	257
Gambar 4.5	CFA Kejujuran Revisi.....	260
Gambar 4.6	CFA Eksogen .....	263
Gambar 4.7	CFA Eksogen Revisi .....	266
Gambar 4.8	CFA Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	270
Gambar 4.9	CFA Komitmen Sosiabilitas Afektif Revisi .....	274
Gambar 4.10	CFA Kepuasan Kerja .....	277
Gambar 4.11	CFA Kepuasan Kerja Revisi .....	281
Gambar 4.12	CFA Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi .....	284
Gambar 4.13	CFA Sikap Etis Karyawan Pada Organisasi Revisi .....	287
Gambar 4.14	CFA Kinerja Karyawan .....	290
Gambar 4.15	CFA Kinerja Karyawan Revisi .....	294
Gambar 4.16	CFA Endogen .....	297
Gambar 4.17	CFA Endogen Revisi .....	302
Gambar 4.18	Full Model Persamaan Struktural .....	308
Gambar 5.1	Sistematika Bab V.....	357

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Ringkasan Research Gap .....	9
Tabel 1.2	Rata-Rata Kinerja Karyawan .....	17
Tabel 2.1	Konsep Komitmen Organisasional .....	35
Tabel 2.2	Konsep Budaya Organisasional .....	42
Tabel 2.3	Konsep Sistem Etika Islami .....	63
Tabel 2.4	Implikasi Sistem Etika Islami .....	65
Tabel 2.5	Konsep Etika Kerja Islami .....	69
Tabel 2.6	Konsep Kepuasan Kerja .....	84
Tabel 2.7	Konsep Sikap Karyawan .....	92
Tabel 2.8	Konsep Kinerja Karyawan .....	98
Tabel 2.9	State of The Art Keadilan dan Sikap Etis Karyawan.....	106
Tabel 2.10	State of The Art Kejujuran dan Sikap Etis Karyawan .....	110
Tabel 2.11	State of The Art Komitmen Sosiabilitas Afektif dan Sikap Etis ...	115
Tabel 2.12	State of The Art Kepuasan Kerja dan Sikap Etis Karyawan.....	117
Tabel 2.13	State of The Art Sikap Etis Karyawan dan Kinerja Karyawan.....	119
Tabel 2.14	State of The Art Keadilan dan Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	120
Tabel 2.15	State of The Art Kejujuran dan Komitmen Sosiabilitas Afektif ....	122
Tabel 2.16	State of The Art Keadilan dan Kepuasan Kerja .....	124
Tabel 2.17	State of The Art Kejujuran dan Kepuasan Kerja .....	125
Tabel 2.18	Ringkasan Hipotesis .....	127
Tabel 3.1	Data Wilayah BMT di Jawa Tengah .....	130
Tabel 3.2	Pengukuran Variabel dan Indikator Penelitian .....	134
Tabel 3.3	Uji Logical Antar Variabel .....	139
Tabel 3.4	Uji Logical Antar Indikator Variabel .....	140
Tabel 3.5	Justifikasi Teori .....	201
Tabel 3.6	Model Pengukuran .....	205
Tabel 3.7	Uji Kelayakan Model .....	208
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	212

Tabel 4.2	Hasil Pengujian Non-Response Bias.....	217
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Gender .....	218
Tabel 4.4	Penilaian Responden Berdasarkan Gender .....	219
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Umur .....	220
Tabel 4.6	Penilaian Responden Berdasarkan Umur.....	220
Tabel 4.7	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	221
Tabel 4.8	Penilaian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	222
Tabel 4.9	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	223
Tabel 4.10	Penilaian Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	223
Tabel 4.11	Profil Responden Berdasarkan Status .....	224
Tabel 4.12	Penilaian Responden Berdasarkan Status .....	224
Tabel 4.13	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Organisasi .....	225
Tabel 4.14	Penilaian Responden Berdasarkan Pengalaman Organisasi .....	226
Tabel 4.15	Indeks Variabel Keadilan.....	230
Tabel 4.16	Deskripsi Indeks Variabel Keadilan .....	231
Tabel 4.17	Indeks Variabel Kejujuran .....	233
Tabel 4.18	Deskripsi Indeks Variabel Kejujuran .....	234
Tabel 4.19	Indeks Variabel Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	236
Tabel 4.20	Deskripsi Indeks Variabel Komitmen Sosiabilitas Afektif.....	237
Tabel 4.21	Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	239
Tabel 4.22	Deskripsi Indeks Variabel Kepuasan Kerja .....	240
Tabel 4.23	Indeks Variabel Sikap Etis Karyawan .....	242
Tabel 4.24	Deskripsi Indeks Variabel Sikap Etis Karyawan .....	243
Tabel 4.25	Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	245
Tabel 4.26	Deskripsi Indeks Variabel Kinerja Karyawan .....	246
Tabel 4.27	Indeks Pengujian Kelayakan Model .....	249
Tabel 4.28	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Keadilan .....	251
Tabel 4.29	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Keadilan .....	252
Tabel 4.30	Hasil Pengujian Konfirmatori Keadilan.....	253
Tabel 4.31	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Keadilan Revisi .....	254
Tabel 4.32	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Keadilan Revisi .....	255

Tabel 4.33	Hasil Pengujian Konfirmatori Keadilan Revisi .....	256
Tabel 4.34	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kejujuran.....	257
Tabel 4.35	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kejujuran .....	258
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Konfirmatori Kejujuran .....	259
Tabel 4.37	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kejujuran Revisi.....	260
Tabel 4.38	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kejujuran Revisi.....	261
Tabel 4.39	Hasil Pengujian Konfirmatori Kejujuran Revisi .....	262
Tabel 4.40	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Eksogen .....	263
Tabel 4.41	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Eksogen .....	264
Tabel 4.42	Hasil Pengujian Konfirmatori Eksogen .....	265
Tabel 4.43	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Eksogen Revisi.....	267
Tabel 4.44	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Eksogen Revisi.....	268
Tabel 4.45	Hasil Pengujian Konfirmatori Eksogen Revisi .....	268
Tabel 4.46	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA KSA.....	270
Tabel 4.47	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk KSA .....	271
Tabel 4.48	Hasil Pengujian Konfirmatori Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	272
Tabel 4.49	Modification Index Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	273
Tabel 4.50	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA KSA Revisi.....	274
Tabel 4.51	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk KSA Revisi.....	275
Tabel 4.52	Hasil Pengujian Konfirmatori Komitmen Sosiabilitas Revisi .....	276
Tabel 4.53	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kepuasan Kerja .....	278
Tabel 4.54	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kepuasan .....	279
Tabel 4.55	Hasil Pengujian Konfirmatori Kepuasan Kerja .....	280
Tabel 4.56	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kepuasan Revisi.....	281
Tabel 4.57	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kepuasan Revisi .....	282
Tabel 4.58	Hasil Pengujian Konfirmatori Kepuasan Kerja Revisi .....	283
Tabel 4.59	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Sikap Etis Karyawan .....	284
Tabel 4.60	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Sikap Etis.....	285
Tabel 4.61	Hasil Pengujian Konfirmatori Sikap Etis Karyawan .....	286
Tabel 4.62	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Sikap Etis Revisi .....	287
Tabel 4.63	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Sikap Etis Revisi .....	288

Tabel 4.64	Hasil Pengujian Konfirmatori Sikap Etis Karyawan Revisi .....	289
Tabel 4.65	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kinerja Karyawan .....	292
Tabel 4.66	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kinerja .....	292
Tabel 4.67	Hasil Pengujian Konfirmatori Kinerja Karyawan.....	293
Tabel 4.68	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Kinerja Revisi.....	294
Tabel 4.69	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Kinerja Revisi.....	295
Tabel 4.70	Hasil Pengujian Konfirmatori Kinerja Karyawan.....	296
Tabel 4.71	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Endogen.....	298
Tabel 4.72	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Endogen.....	299
Tabel 4.73	Hasil Pengujian Konfirmatori Endogen.....	300
Tabel 4.74	Modification Index Konstruk Endogen .....	301
Tabel 4.75	Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Endogen Revisi .....	303
Tabel 4.76	Hasil Pengujian Normalitas Data Konstruk Endogen Revisi .....	304
Tabel 4.77	Hasil Pengujian Konfirmatori Endogen Revisi.....	305
Tabel 4.78	Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung tidak Langsung .....	309
Tabel 4.79	Hasil Pengujian Normalitas Data .....	310
Tabel 4.80	Univariate Outlier (Zscore).....	313
Tabel 4.81	Uji Multivariate Outlier (Uji Mahalanobis).....	314
Tabel 4.82	Evaluasi Kriteria Goodness of fit.....	315
Tabel 4.83	Perhitungan CR dan AVE.....	319
Tabel 4.84	Rangkuman LF, CR, dan AVE .....	320
Tabel 4.85	Hubungan Kausalitas Antar Variabel Laten .....	321
Tabel 4.86	Kesimpulan Hasil Hipotesis.....	329
Tabel 4.87	Direct Effect.....	348
Tabel 4.88	Indirect Effect .....	351
Tabel 4.89	Total Effect .....	353
Tabel 5.1	Implikasi Teoretis .....	369



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Instrumen Penelitian .....	1
Lampiran B	: Hasil Uji Coba.....	11
Lampiran C	: Pengujian Non-Response Bias .....	23
Lampiran D	: Statistik Deskriptif .....	24
Lampiran E	: Univariate Outliers .....	39
Lampiran F1.1	: CFA Keadilan .....	40
Lampiran F1.2	: CFA Keadilan Revisi .....	41
Lampiran F2.1	: CFA Kejujuran.....	42
Lampiran F2.2	: CFA Kejujuran Revisi.....	43
Lampiran F3.1	: CFA Eksogen .....	44
Lampiran F3.2	: CFA Eksogen Revisi.....	46
Lampiran F4.1	: CFA Komitmen Sosiabilitas Afektif .....	48
Lampiran F4.2	: CFA Komitmen Sosiabilitas Afektif Revisi .....	50
Lampiran F5.1	: CFA Kepuasan Kerja .....	51
Lampiran F5.2	: CFA Kepuasan Kerja Revisi .....	52
Lampiran F6.1	: CFA Sikap Etis Karyawan .....	53
Lampiran F6.2	: CFA Sikap Etis Karyawan Revisi.....	54
Lampiran F7.1	: CFA Kinerja Karyawan .....	55
Lampiran F7.2	: CFA Kinerja Karyawan Revisi .....	57
Lampiran F8.1	: CFA Endogen.....	58
Lampiran F8.2	: CFA Endogen Revisi .....	61
Lampiran F9	: Full Model Persamaan Struktural .....	63
Lampiran G.1	: Construct Reliability .....	83
Lampiran G.2	: Varian Extracted .....	84