

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan adalah sekolah yang ada di Kecamatan Selomerto, Wonosobo yaitu di MA Ummul Quro, MA Takhasus, SMK An-Nur SMP PGRI Selomerto, MTs Nurul Chusna Wonosobo, MTs An-Nur, MTs Ma'arif Sojokerto, MTs Ma'arif Selomerto, MI Nurul Chusna, MI Muhammadiyah, dan MI Al Fath.

#### **B. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

Subjek dari penelitian ini adalah guru di sekolah di Kecamatan Selomerto Wonosobo. Jumlah kusioner yang dibagikan sebanyak 231 yang dibagikan sendiri oleh peneliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode pengambilan

sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 231 guru.

### C. Rincian Pendistribusian Kuisisioner

Pendistribusian kuisisioner dilakukan dengan cara datang langsung ke 11 sekolah yang ada di Kecamatan Selomerto Wonosobo. Berikut rincian pendistribusian kuisisioner.

**Tabel 4.1**  
Data Pendistribusian Kuisisioner

<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jumlah Kembali</b>
MA Ummul Quro	25	21
MA Takhasus	24	22
SMK An-Nur	30	25
SMP PGRI Selomerto	25	20
MTs Nurul Chusna Wonosobo	18	18
MTs An-Nur	20	18
MTs Ma'arif Sojokerto	20	20
MTs Ma'arif Selomerto	20	20
MI Nurul Chusna	15	15
MI Muhammadiyah	17	15
MI Al Fath	17	15
Total	231	209

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan total penyebaran kuisisioner sebanyak 231 kuisisioner dan yang kembali sebanyak 209 kuisisioner. Dalam pengolahan akan dirinci sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
Rincian Pengolahan Kuisisioner

<b>Data Klasifikasi</b>	<b>Jumlah</b>
Kuisisioner didistribusikan	231 kuisisioner
Kuisisioner Kembali	209 kuisisioner
Kuisisioner yang terseleksi <i>outliers</i>	75 kuisisioner
Total kuisisioner yang dapat diolah	134 kuisisioner

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang didistribusikan sebanyak 231 kuisisioner , sebanyak 209 kuisisioner yang kembali sedangkan data yang terkena *outliers* sebanyak 75 sehingga data yang dapat diolah sebanyak 134 kuisisioner.

#### **D. Deskripsi Karakteristik Responden**

##### 1. Tabulasi silang jenis kelamin dengan usia

Dalam penelitian ini memiliki 134 data yang dapat dijadikan responden dengan memiliki karakteristik masing-masing yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

**Tabel 4.3**  
Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia

			Usia				Total
			<25th	26 - 35th	36 - 45th	>46th	
Jenis_Kelamin	Laki-laki	Count	21	38	22	12	93
		% of Total	10,0%	18,2%	10,5%	5,7%	44,5%
	Perempuan	Count	15	53	37	11	116
		% of Total	7,2%	25,4%	17,7%	5,3%	55,5%
Total	Count	36	91	59	23	209	
	% of Total	17,2%	43,5%	28,2%	11,0%	100,0%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 hasil dari tabulasi silang jenis kelamin dengan jenis usia dapat dijelaskan responden dengan usia dibawah 25 tahun di dominasi oleh laki laki sebanyak 2 orang (10%) perempuan 15 orang (7,2%), sedangkan usia 26 – 35 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 53 orang (25,4%) dan laki-laki sebanyak 38 orang (18,2%), untuk usia 36 – 45 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 37 orang (17,7%) dan laki-laki 22 orang (10,5%), sedangkan usia diatas 46 tahun di dominasi oleh laki-laki sebanyak 12 orang (5,7 %) dan perempuan sebanyak 11 orang (5,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru di kecamatan selomerto

wonosobo di dominasi oleh perempuan sebanyak 116 orang dengan rentan usia 26-35 tahun.

2. Tabulasi silang jenis kelamin dengan lama bekerja

**Tabel 4.4**

Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Lama Bekerja

			Lama-Bekerja				Total
			<5th	6-10th	11-15th	>16th	
Jenis_Kelamin	Laki-laki	Count	31	34	16	12	93
		% of Total	14,8%	16,3%	7,7%	5,7%	44,5%
	Perempuan	Count	40	38	20	18	116
		% of Total	19,1%	18,2%	9,6%	8,6%	55,5%
Total	Count	71	72	36	30	209	
	% of Total	34,0%	34,4%	17,2%	14,4%	100,0%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 hasil dari tabulasi silang jenis kelamin dengan lama bekerja yaitu pada jangka waktu kurang dari 5 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 40 orang (19,1%) laki-laki sebanyak 31 orang (14,8%). Sedangkan dalam jangka waktu 6 - 10 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 38 orang (18,2%) laki-laki sebanyak 34 orang (16,3%). Dalam jangka waktu 11 – 15 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 20 orang (9,6%) laki-laki sebanyak 16 orang (7,7%). Jangka waktu

diatas 16 tahun di dominasi oleh perempuan sebanyak 18 orang (8,6%) laki-laki sebanyak 12 orang (5,7%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang mengajar di sekolah memiliki masa kerja dalam rentan waktu 6-10tahun yang di dominasi oleh perempuan.

### 3. Tabulasi silang usia dengan lama bekerja

**Tabel 4.5**  
Tabulasi Silang Usia dengan Lama Bekerja

**Usia \* Lama-Bekerja Crosstabulation**

		Lama-Bekerja				Total	
		<5th	6-10th	11-15th	>16th		
Usia	<25th	Count	28	8	0	0	36
		% of Total	13,4%	3,8%	0,0%	0,0%	17,2%
	26 - 35th	Count	39	39	7	6	91
		% of Total	18,7%	18,7%	3,3%	2,9%	43,5%
	36 - 45th	Count	7	20	18	14	59
		% of Total	3,3%	9,6%	8,6%	6,7%	28,2%
	>46th	Count	3	7	8	5	23
		% of Total	1,4%	3,3%	3,8%	2,4%	11,0%
	Total	Count	77	74	33	25	209
		% of Total	36,8%	35,4%	15,8%	12,0%	100,0%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 tabulasi silang usia dengan lama bekerja dapat dijelaskan responden yang bekerja kurang dari 5 tahun dengan rentan usia kurang dari 25tahun sebanyak 28 orang (13,4%), usia 26 – 35tahun sebanyak 39 orang (18,7%), usia 36-45tahun sebanyak 7 orang (3,3%), dan diatas usia 46 tahun sebanyak 3 orang (1,4%).

Responden yang bekerja 6 – 10tahun dengan rentan usia usia kurang dari 25tahun sebanyak 8 orang (3,8%), 26-35tahun sebanyak 39 orang (18,7%), usia 36-45tahun sebanyak 20 orang (9,6%), , dan usia diatas 46tahun sebanyak 7 orang (3,3%).

Responden yang bekerja selama 11-15tahun dengan rentan usia 26-35tahun sebanyak 7 orang (3,3%), usia 36-45tahun sebanyak 18 orang (8,6%), usia diatas 46tahun sebanyak 8 orang (3,8%), dan. Responden yang bekerja lebih dari 16tahun dengan rentan usia 26-35tahun sebanyak 6 orang (2,9%), usia 36-45tahun sebanyak 14 orang (6,7%), dan usia diatas 46tahun sebanyak 5 orang

2,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang mengajar di sekolah dengan rentan usia 26-35 tahun dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun.

#### **E. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pernyataan pada kuesioner. Jawaban responden akan dikelompokkan secara deskriptif statistik dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui nilai indeks. Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan oleh Simamora (2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana:



RS = Rentang Skala.

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

b = Jumlah poin skala dalam kuesioner.

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
2. Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan rendah atau buruk.
3. Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
4. Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
5. Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik.

Berdasarkan pengelompokan diatas, nilai mean digunakan untuk menginterpretasikan variabel yang ditentukan dari setiap jawabannya.

1. Tanggapan responden terhadap variabel *islamic work ethic*

Terdapat 10 indikator pada variabel *islamic work ethic* untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap *islamic work ethic*.

**Tabel 4.6**  
Indeks Variabel *Islamic Work Ethic*

Indikator	Frekuensi dan Presentase						Mean	Kriteria	
		STS (1)	ST (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
<i>Islamic work ethic</i>	IWE1	F	5	29	48	96	31	3,57	Baik
		F%	2,4%	13,9%	23%	45,9%	14,8%		
	IWE2	F	2	21	41	101	44	3,78	Baik
		F%	1%	10%	19,6%	48,3%	21,1%		
	IWE3	F	4	30	57	88	30	3,53	Baik
		F%	2,9%	14,4%	27,3%	42,1%	14,4%		
	IWE4	F	1	20	62	104	22	3,60	Baik
		F%	5%	9,6%	29,7%	49,8%	10,5%		
	IWE5	F	2	28	43	97	39	3,68	Baik
		F%	1%	13,4%	20,6%	46,4%	18,7%		
	IWE6	F	2	31	34	109	33	3,67	Baik
		F%	1%	14,8%	16,3%	52,2%	15,8%		
	IWE7	F	0	14	49	110	36	3,80	Baik
		F%	0	6,7%	23,4%	52,6%	17,2%		
	IWE8	F	0	19	52	83	55	3,83	Baik
		F%	0	9,1%	24,9%	39,7%	26,3%		
	IWE9	F	0	17	72	77	43	3,70	Baik
		F%	0	8,1%	34,4%	36,8%	20,6%		
	IWE10	F	2	27	64	73	43	3,61	Baik
		F%	1%	12,9%	30,6%	34,9%	20,6%		
Total							36,78		

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan perolehan nilai *mean* total sebesar 36,78 dibagi jumlah indikator (10) dan didapatkan nilai 3,67. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh indikator *islamic work ethic* dalam kategori baik karena nilai 3,67 berada di range 3,40 – 4,19.

2. Tanggapan responden terhadap variabel *transformational leadership*

Terdapat 12 indikator pada variabel *transformational leadership* untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap *transformational leadership*.

**Tabel 4.7**  
Indeks Variabel *Transformational Leadership*

Indikator			Frekuensi dan Presentase					Mean	Kriteria
			STS (1)	ST (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Transformational Leadership</i>	TL1	F	1	21	43	81	63	3,88	Baik
		F%	0,5%	10%	20,6%	38,8%	30,1%		
	TL2	F	0	21	54	81	53	3,79	Baik
		F%	0	10%	25,8%	38,8%	25,4%		
	TL3	F	6	29	72	74	28	3,43	Baik
		F%	2,9%	13,9%	34,4%	35,4%	13,4%		
	TL4	F	1	16	55	91	46	3,79	Baik
		F%	0,5%	7,7%	26,3%	43,5%	22%		
	TL5	F	0	18	57	83	51	3,80	Baik
		F%	0	8,6%	27,3%	39,7%	24,4%		
	TL6	F	1	22	68	75	43	3,66	Baik
		F%	0,5%	10,5%	32,5%	35,9%	20,6%		
	TL7	F	4	19	62	87	37	3,64	Baik
		F%	1,9%	9,1%	29,7%	41,6%	17,7%		
	TL8	F	4	30	58	66	51	3,62	Baik
		F%	1,9%	14,4%	27,8%	31,6%	24,4%		
	TL9	F	7	27	69	67	39	3,50	Baik
		F%	3,3%	12,9%	33%	32,1%	18,7%		
	TL10	F	2	28	49	84	46	3,69	Baik
		F%	1%	13,4%	23,4%	40,2%	22%		
	TL11	F	8	20	70	73	38	3,54	Baik
		F%	3,8%	9,6%	33,5%	34,9%	18,2%		
	TL12	F	2	13	77	68	49	3,71	Baik
		F%	1%	6,22%	36,8%	32,5%	23,4%		
Total								44,05	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan perolehan nilai *mean* total sebesar 44,05 dibagi jumlah indikator (12) dan didapatkan nilai 3,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *transformational leadership* dalam kategori baik karena nilai 3,67 berada di range 3,40 – 4,19.

3. Tanggapan responden terhadap variabel *employee engagement*

**Tabel 4.8**  
Indeks Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Frekuensi dan Presentase						Mean	Kriteria	
		STS (1)	ST (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
<i>Employee Engagement</i>	EE1	F	0	16	61	85	47	3,78	Baik
		F%	0	7,7%	29,2%	40,7%	22,5%		
	EE2	F	0	20	63	93	33	3,67	Baik
		F%	0	9,6%	30,1%	44,5%	15,8%		
	EE3	F	2	16	51	93	47	3,80	Baik
		F%	1%	7,7%	24,4%	44,5%	22,5%		
	EE4	F	1	20	52	90	46	3,77	Baik
		F%	0,5%	9,6%	24,9%	43,1%	22%		
	EE5	F	2	27	54	76	50	3,69	Baik
		F%	1%	12,9%	25,8%	36,4%	23,9%		
	EE6	F	3	33	51	85	37	3,57	Baik
		F%	1,4%	15,8%	24,4%	40,7%	17,7%		
	EE7	F	2	15	46	93	53	3,86	Baik
		F%	1%	7,2%	22%	44,5%	25,4%		
Total							26,14		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan perolehan nilai *mean* total sebesar 26,14 dibagi jumlah indikator (7) dan didapatkan nilai 3,73. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *transformational leadership* dalam kategori baik karena nilai 3,73 berada di range 3,40 – 4,19.

4. Tanggapan responden terhadap variabel *employee performance*

**Tabel 4.9**  
Indeks Variabel *Employee Performance*

Indikator		Frekuensi dan Presentase					Mean	Kriteria	
		STS (1)	ST (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
<i>Employee performance</i>	EP1	F	8	25	54	90	32	3,54	Baik
		F%	3,8	12	25,8	43,1	15,3		
	EP2	F	12	35	62	79	21	3,30	Cukup Baik
		F%	5,7	16,7	29,7	37,8	10		
	EP3	F	10	33	66	75	25	3,34	Cukup Baik
		F%	4,8	15,8	31,6	35,9	12		
	EP4	F	14	29	64	71	31	3,36	Cukup Baik
		F%	6,7	13,9	30,6	34	14,8		
	EP5	F	4	21	73	91	20	3,49	Baik
		F%	1,9	10	34,9	43,5	9,6		
	EP6	F	13	25	46	95	30	3,50	Baik
		F%	6,2	12	22	45,5	14,4		
	EP7	F	6	30	63	81	29	3,46	Baik
		F%	2,9	14,4	30,1	38,8	13,9		
	EP8	F	7	43	48	85	26	3,38	Cukup Baik
		F%	3,3	20,6	23	40,7	12,4		
	EP9	F	0	21	33	113	42	3,84	Baik
		F%	0	10	15,8	54,1	20,1		
Total							31,22		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan perolehan nilai *mean* total sebesar 31,22 dibagi jumlah indikator (9) dan didapatkan nilai 3,46. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator *transformational leadership* dalam kategori baik karena nilai 3,46 berada di range 3,40 – 4,19.

## **F. Proses dan Hasil Analisis Data**

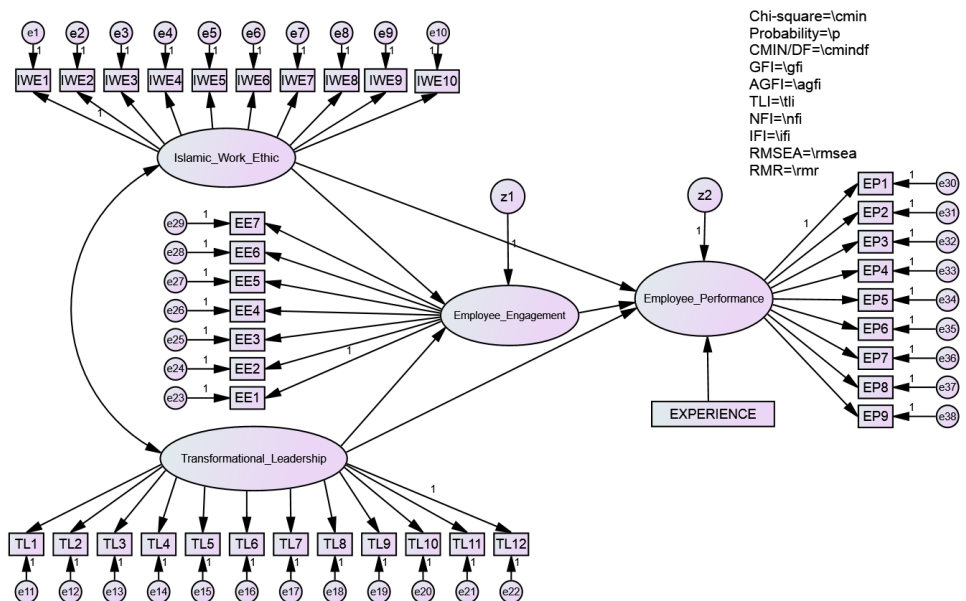
Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan AMOS versi 24. Alasan penggunaan alat analisis ini karena adanya beberapa hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini.

### **1. Proses Analisa Data**

Model penelitian ini telah digambarkan di Bab II yang terdiri 5 variabel dimana *Islamic work ethic* (X1) dan *transformational leadership* (X2) sebagai variabel independen, *employee engagement* (Y1) sebagai variabel intervening, *employee experience* sebagai variabel kontrol, dan *employee performance* (Y2) sebagai variabel dependen.

## 2. Analisa Data Struktural Equation Modeling (SEM)

Analisis SEM dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel *islamic work ethic* dan *transformational leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* dan *experince* sebagai variabel kontrol. Sebelum dilakukan analisis SEM, data penelitian terlebih dahulu akan diuji sesuai syarat analisis SEM. *Full model* SEM sebagai berikut:



Gambar 4.1

Full Model SEM Hipotesis Penelitian

Sumber: Lampiran 4

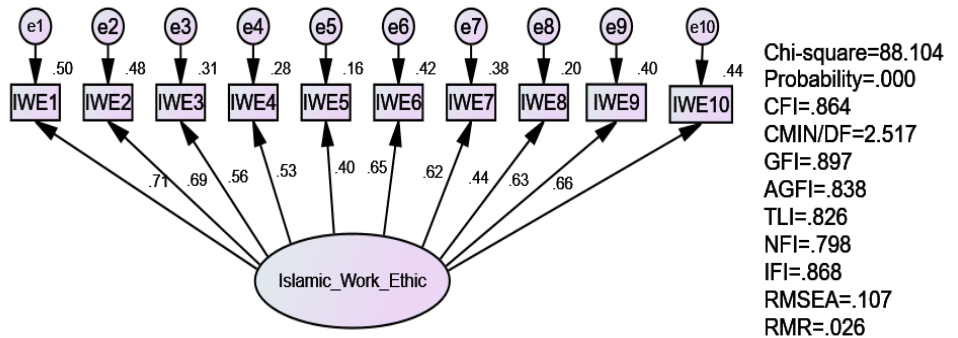
a. Uji Validitas Data

Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk atau variabel tersebut. Dalam SEM dengan menggunakan CFA. Dalam penelitian ini digunakan model CFA *first order*, dimana pada model CFA *first order* indikator-indikator di implementasikan dalam item-item yang secara langsung mengukur konstraknya. Dalam pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika *loading factor*  $\geq 0,50 - 0,60$  (Ghozali, 2014). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *loading factor*  $\geq 0,60$ .

1. Uji CFA Variabel Islamic Work Ethic

Pada variabel *islamic work ethic* terdapat 10 indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Berikut gambar uji CFA pada variabel *Islamic Work Ethic*.





Gambar 4. 2

Hasil Uji CFA Variabel *Islamic Work Ethic*

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *Islamic Work Ethic* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

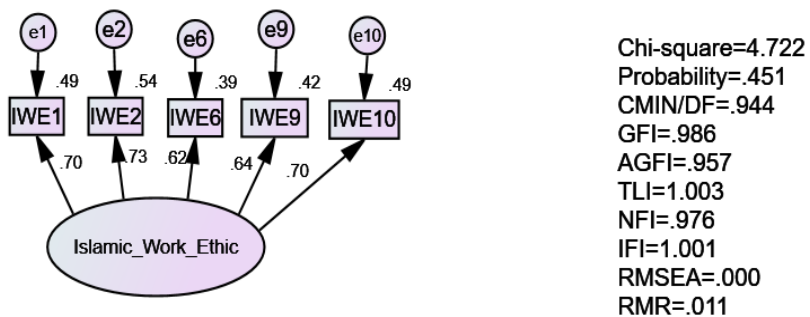
**Tabel 4.10**

Hasil Uji CFA Variabel *Islamic Work Ethic*

Variabel	Estimate	Keterangan
IWE1	0.710	Valid
IWE2	0.693	Valid
IWE3	0.559	Tidak Valid
IWE4	0.527	Tidak Valid
IWE5	0.398	Tidak Valid
IWE6	0.650	Valid
IWE7	0.616	Valid
IWE8	0.443	Tidak Valid
IWE9	0.634	Valid
IWE10	0.664	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator IWE3, IWE4, IWE5, dan IWE8 tidak valid karena tidak mencukupi *loading factor* yang telah ditentukan. Dengan demikian indikator tersebut akan dihapus dan dikalkulasi ulang pada sisa 6 indikator yang ada. Dibawah ini adalah hasil dari pegujian CFA *islamic work ethic* setelah dilakukan penghapusan pada variabel IWE3, IWE4, IWE5, dan IWE8.



**Gambar 4.3**  
 Hasil Uji Ulang CFA Variabel *Islamic Work Ethic*

Sumber: Lampiran 2

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *Islamic Work Ethic* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 11**  
Hasil Ulang Uji CFA Variabel *Islamic Work Ethic*

Variabel	Estimate	Keterangan
IWE1	0.699	Valid
IWE2	0.733	Valid
IWE6	0.625	Valid
IWE9	0.645	Valid
IWE10	0.701	Valid

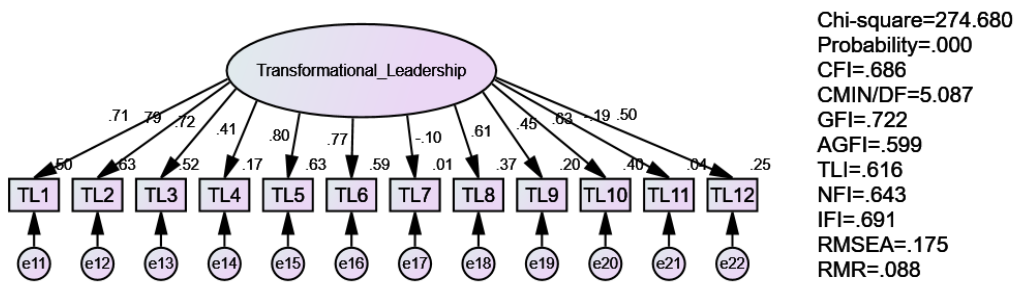
Sumber: Lampiran 5

Dari gambar dan tabel diatas, setelah dilakukan penghapusan 5 indikator (IWE3, IWE4, IWE5, IWE7, dan IWE8) dan tersisa 5 indikator pada variabel ini menjelaskan seluruh indikator memiliki *loading factor*  $\geq 0,60$ . Dari hasil tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator pada variabel *islamic work ethic* dikatakan valid.

## 2. Uji CFA Variabel Transformational Leadership

Pada variabel *Transformational leadership* terdapat 12 indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut dapat dilihat dari

nilai *loading factor*. Berikut gambar uji CFA pada variabel *transformational leadership*.



**Gambar 4.4**

Hasil Uji CFA Variabel *Transformational Leadership*

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *transformational leadership* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

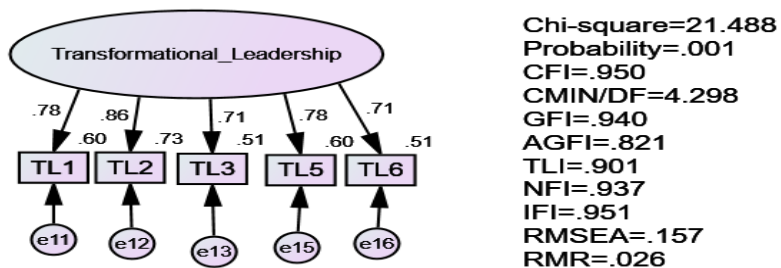
**Tabel 4.12**

Hasil Uji CFA Variabel *Transformational Leadership*

Indikator	Estimate	Keterangan
TL12	0.498	Tidak Valid
TL11	-.195	Tidak Valid
TL10	.633	Valid
TL9	.447	Tidak Valid
TL8	.609	Tidak Valid
TL7	-.098	Tidak Valid
TL6	.765	Valid
TL5	.796	Valid
TL4	.409	Tidak Valid
TL3	.722	Valid
TL2	.794	Valid
TL1	.705	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator TL4, TL7, TL8, TL9, TL11, dan TL12 tidak valid karena tidak mencukupi *loading factor* yang telah ditentukan. Dengan demikian indikator tersebut akan dihapus dan dikalkulasi ulang pada sisa 6 indikator yang ada. Dibawah ini adalah hasil dari pegujian CFA *transformational leadership* setelah dilakukan penghapusan pada variabel TL4, TL7, TL8, TL9, TL11, dan TL12.



**Gambar 4.5**

Hasil Uji CFA ulang variabel *transformational leadership*

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *Islamic Work Ethic* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**

Hasil uji ulang CFA Variabel *Transformational Leadership*

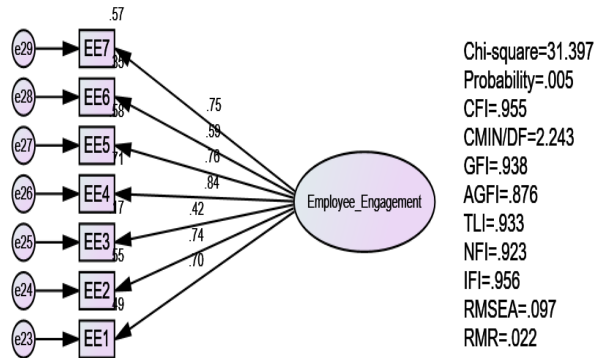
Indikator	Estimate	Keterangan
TL6	.714	Valid
TL5	.777	Valid
TL3	.711	Valid
TL2	.857	Valid
TL1	.776	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar dan tabel diatas, setelah dilakukan penghapusan 6 indikator (TL4, TL7, TL8, TL9, TL11, dan TL12) dan tersisa 5 indikator pada variabel ini menjelaskan seluruh indikator memiliki *loading factor*  $\geq$  0,60. Dari hasil tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator pada variabel *transformational leadership* dikatakan valid.

### 3. Uji CFA Variabel Employee Engagement

Pada variabel *employee engagement* terdapat 7 indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Berikut gambar uji CFA pada variabel *employee engagement*.



**Gambar 4.6**  
 Hasil Uji CFA Variabel *Employee Engagement*  
 Sumber: Lampiran 5

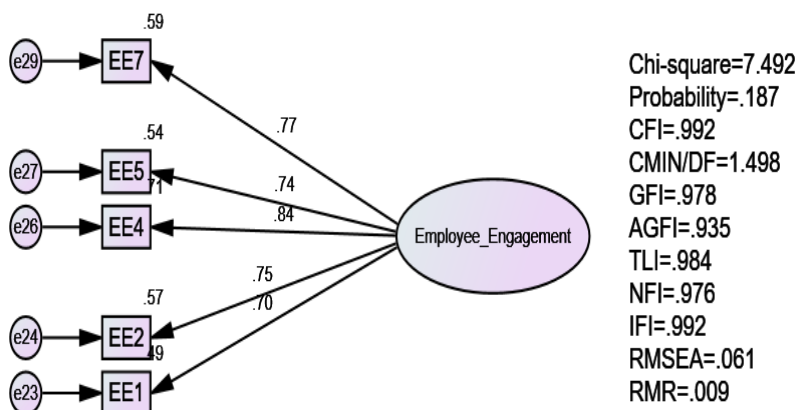
Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *employee engagement* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
 Hasil Uji CFA Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Estimate	Keterangan
EE1	.702	Valid
EE2	.738	Valid
EE3	.416	Tidak Valid
EE4	.843	Valid
EE5	.765	Valid
EE6	.594	Tidak Valid
EE7	.754	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator EE3 dan EE6 tidak valid karena tidak mencukupi *loading factor* yang telah ditentukan. Dengan demikian indikator tersebut akan dihapus dan dikalkulasi ulang pada sisa indikator yang ada. Dibawah ini adalah hasil dari pegujian CFA *employee engagement* setelah dilakukan penghapusan pada variabel EE3 dan EE6.



**Gambar 4.7**

Hasil Uji Ulang CFA *employee engagement*

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *employee engagement* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 4.15**

Hasil Uji Parsial ulang Variabel *Employee Engagement*

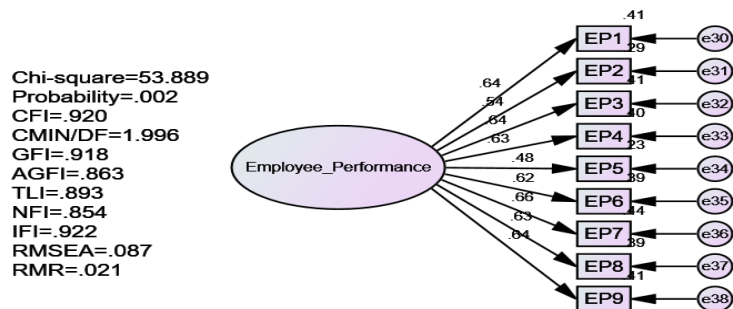
Indikator	Estimate	Keterangan
EE1	0.698	Valid
EE2	0.753	Valid
EE4	0.843	Valid
EE5	0.736	Valid
EE7	0.769	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar dan tabel diatas, setelah dilakukan penghapusan 2 indikator (EE3 dan EE6) dan tersisa 5 indikator pada variabel ini menjelaskan seluruh indikator memiliki *loading factor*  $\geq 0,60$ . Dari hasil tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator pada variabel *employee engagement* dikatakan valid.

#### 4. Uji CFA Variabel Employee Performance

Pada variabel *employee performance* terdapat 9 indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Berikut gambar uji CFA pada variabel *employee performance*.

**Gambar 4.8**

Hasil Uji CFA Variabel *Employee Performance*

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *employee performance* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

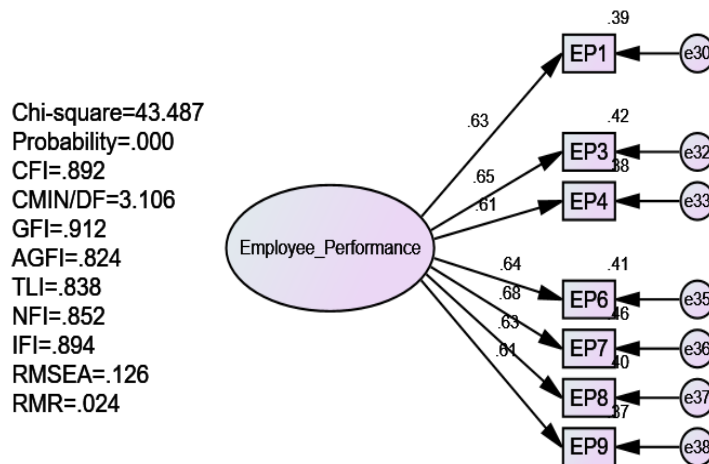
**Tabel 4.16**

Hasil Uji Parsial Variabel *Employee Performance*

Variabel	Estimate	Keterangan
EP1	.638	Valid
EP2	.540	Tidak Valid
EP3	.641	Valid
EP4	.629	Valid
EP5	.484	Tidak Valid
EP6	.624	Valid
EP7	.661	Valid
EP8	.626	Valid
EP9	.638	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator EP2 dan EP5 tidak valid karena tidak mencukupi *loading factor* yang telah ditentukan. Dengan demikian indikator tersebut akan dihapus dan dikalkulasi ulang pada sisa indikator yang ada. Dibawah ini adalah hasil dari pegujian CFA *employee performance* setelah dilakukan penghapusan pada variabel EP2 dan EP5.



**Gambar 4.9**

Hasil Uji Ulang CFA *Employee Performance*

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel *employee engagement* yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

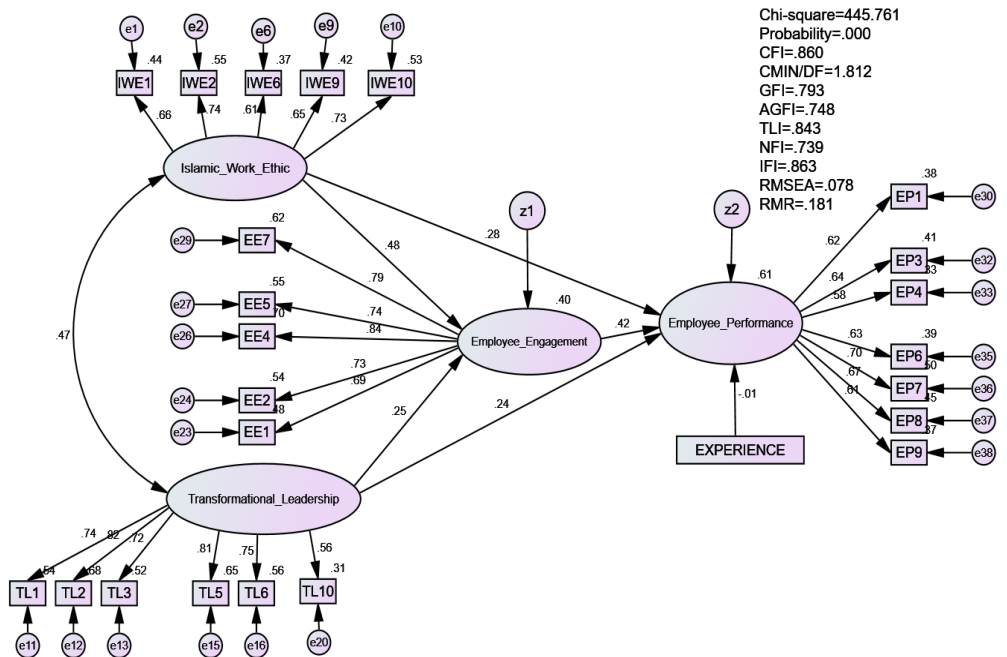
**Tabel 4.17**Hasil Uji CFA ulang Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Estimate	Keterangan
EP1	0.625	Valid
EP3	0.650	Valid
EP4	0.613	Valid
EP6	0.640	Valid
EP7	0.677	Valid
EP8	0.633	Valid
EP9	0.610	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar dan tabel diatas, setelah dilakukan penghapusan 2 indikator (EP2 dan EP5) dan tersisa 7 indikator pada variabel ini menjelaskan seluruh indikator memiliki *loading factor*  $\geq 0,60$ . Dari hasil tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator pada variabel *employee performance* dikatakan valid.

Setelah melakukan uji CFA secara parsial terhadap keempat variabel, kemudian konstruk dibentuk sehingga menjadi full model, kemudian ditinjau kembali seluruh indikator untuk memastikan nilai *loading factor* dari setiap indikator tetap di atas 0,6. Di bawah ini adalah gambar full model setelah dilakukan uji CFA secara parsial.



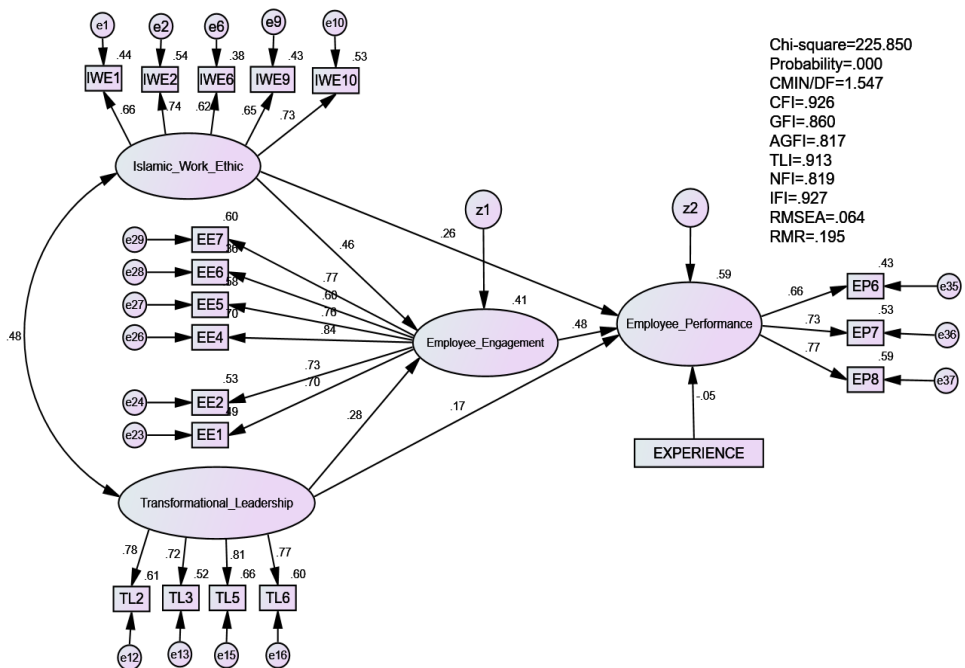
**Gambar 4. 10**

Full Model Setelah Uji CFA Secara Parsial

Sumber: Lampiran 5

Dari gambar di atas, meskipun semua indikator yang telah lolos dari uji CFA secara parsial. Ternyata ketika disatukan dalam *full model* masih terdapat beberapa indikator yang masih di bawah 0,6. Dengan demikian, langkah selanjutnya adalah membersihkan indikator yang masih di bawah 0,6. Sehingga dalam *full model*, tidak ada lagi indikator yang nilai loading factornya di bawah 0,6.

Di bawah ini adalah gambar *full model* dengan indikator yang nilai *loading factor* nya telah lebih dari 0,6.



**Gambar 4.11**

Full Model Setelah Uji CFA Secara Keseluruhan

Sumber: Lampiran 5

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama.

Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat dilihat dari nilai *construct reliability* (C.R) dan *average variance extracted* (AVE), nilai *construct reliability* (CR) > 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang lebih baik tetapi menurut Ghozali (2006) suatu alat ukur dinyatakan variabel jika memiliki nilai reliabilitas 0,60 - 0,07 masih dapat diterima, dimana nilai ini dapat dilihat pada nilai *construct reliability* (CR) dan nilai *average variance extracted* (AVE) memiliki nilai > 0,50. untuk mengukur nilai CR dan AVE menggunakan rumus sebagai berikut.

$CR$	$=$	$\frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum \epsilon_j}$
$AVE$	$=$	$\frac{(\sum Std.Loading^2)}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum \epsilon_j}$

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Standar loading	Standar loading <sup>2</sup>	Standar Measurement error	$\Sigma$ Standar Measurement error	$(\Sigma \text{ Standar loading})^2$	CR	AVE
IWE	IWE1	0.663	0,440	0,560	0,440	0,193	0,833	0,756
	IWE2	0.735	0,540	0,460	0,540	0,292		
	IWE6	0.618	0,382	0,618	0,382	0,146		
	IWE9	0.655	0,429	0,571	0,429	0,184		
	IWE10	0.727	0,529	0,471	0,529	0,279		
TL	TL2	0,781	0,610	0,390	0,610	0,372	0,800	0,520
	TL3	0,722	0,521	0,479	0,521	0,272		
	TL5	0,813	0,661	0,339	0,661	0,437		
	TL6	0,773	0,598	0,402	0,598	0,357		
EE	EE1	0.701	0,491	0,509	0,491	0,241	0,856	0,698
	EE2	0.729	0,531	0,469	0,531	0,282		
	EE4	0.835	0,697	0,303	0,697	0,486		
	EE5	0.761	0,579	0,421	0,579	0,335		
	EE6	0.600	0,360	0,640	0,360	0,130		
	EE7	0.772	0,596	0,404	0,596	0,355		
EP	EP6	0.658	0,433	0,567	0,433	0,187	0,749	0,573
	EP7	0.730	0,533	0,467	0,533	0,284		
	EP8	0.768	0,590	0,410	0,590	0,348		

Sumber: Lampiran 6

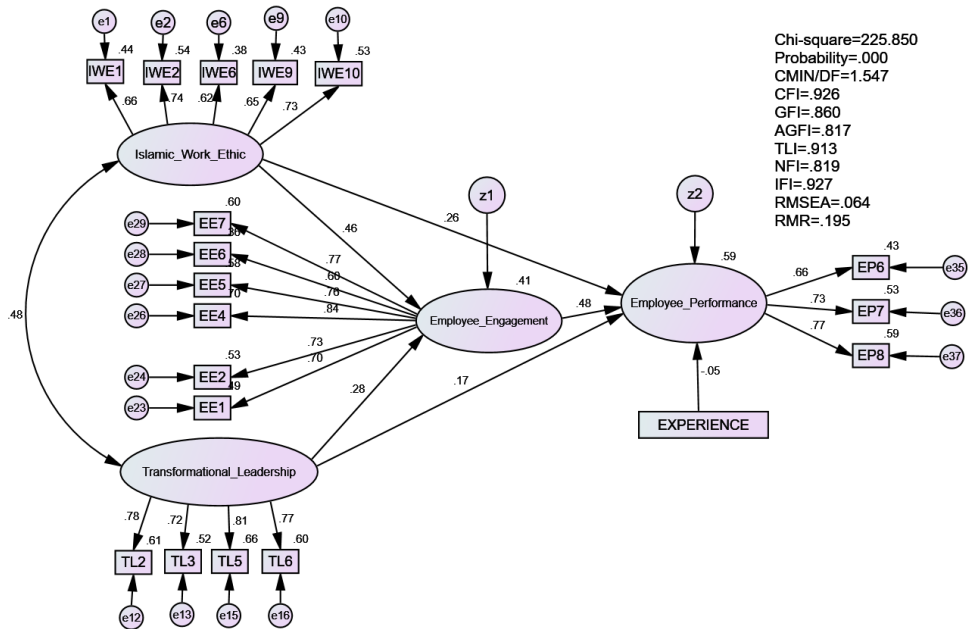
Berdasarkan tabel di atas hasil reliabilitas diperoleh nilai pada keseluruhan CR diatas 0,70 dan keseluruhan nilai AVE diatas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan alat ukur yang digunakan pada seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel.

### 3. Analisis Model Struktural

Analisis *full model* SEM dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas dari indikator – indikator



pembentuk variabel laten. Berikut adalah gambar *full model* SEM dengan seluruh data yang telah valid.



**Gambar 4.12**

Full Model Setelah Uji Validitas

Sumber: Lampiran 7

#### 4. Evaluasi Asumsi SEM

Dalam penelitian ini dilakukan evaluasi terhadap kecukupan sampel yang digunakan dalam analisis data untuk evaluasi asumsi SEM, uji dilakukan untuk kemungkinan adanya outliers pada data, pengujian

normalitas data dan pengujian adanya multikolinearitas pada indikator yang digunakan.

a. Evaluasi Kecukupan Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini adalah metode estimasi *maximum likelihood* (ML) 100 sampai 200 sampel atau jumlah indikator dikali 5 – 10 (Sekaran dan Bougie, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan 231 sampel, dimana penulis mendistribusikan 231 kuisisioner dan yang kembali serta dapat diolah sebanyak 209 kuisisioner. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kecukupan ukuran sampel analisis SEM.

b. Evaluasi uji *Outliers*

*Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate. Jika terjadi outliers maka

data tersebut dapat dikeluarkan dari analisis. *Outliers* multivariate dilakukan dengan kriteria jarak *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *Chi-square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi dengan  $p < 0,05$ . Apabila nilai *mahalanobis d-squared* lebih besar dari nilai *mahalanobis* pada tabel, maka data tersebut adalah *multivariate outliers* yang harus dikeluarkan (Ghozali, 2014). *Cut of value* di hitung menggunakan excel dengan perhitungan menggunakan rumus CHIINV memperoleh hasil 42,79565. Jika pada *mahalanobis d-squared* terdapat nilai yang lebih dari 42,79565 maka disimpulkan bahwa data tersebut terindikasi *outlier* sehingga harus dilakukan penghapusan.

**Tabel 4.19**  
Hasil Evaluasi *Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	94,433	0,000	0,000
200	71,230	0,001	0,028
149	69,964	0,002	0,006
82	68,560	0,002	0,002
1	64,245	0,007	0,013
199	63,370	0,008	0,008
137	62,757	0,009	0,004
144	62,440	0,010	0,001
159	61,046	0,014	0,002
121	60,700	0,0015	0,001
146	60,483	0,015	0,000
116	60,464	0,015	0,000
124	59,383	0,019	0,000
73	59,216	0,020	0,000
93	59,037	0,021	0,000
...	....	....	.....

Sumber: Lampiran 8

^Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan outlier diperoleh hasil bahwa sebagian besar ada data yang melebihi angka 42,79565 namun masih terdapat nilai p1 dibawah 0,05, dari nilai tersebut maka nilai p1 yang dibawah 0,05 mengindikasikan adanya data yang tidak normal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data belum bisa dilakukan ke tahap selanjutnya. Oleh karena itu, dilakukan penghapusan outlier agar didapatkan nilai p1 berada di atas 0,05. Di bawah ini adalah tabel yang

menunjukkan bahwa nilai  $p_1$  sudah berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada lagi sampel yang terindikasi *outlier*.

**Tabel 4.20**  
Hasil Pengolahan Data *Outlier* setelah seleksi data

Observation number	Mahalanobis d-squared	$p_1$	$p_2$
93	42,525	0,051	0,999
86	42,369	0,052	0,993
112	41,877	0,058	0,985
87	41,537	0,062	0,969
118	41,304	0,065	0,939
8	41,304	0,065	0,872
61	41,181	0,066	0,793
105	40,698	0,073	0,772
95	40,639	0,074	0,666
111	40,584	0,075	0,551
103	39,892	0,086	0,604
59	39,803	0,087	0,506
108	39,738	0,088	0,404
132	39,738	0,088	0,295
97	39,517	0,092	0,252

Sumber: Lampiran 8

Di atas adalah tabel yang menunjukkan bahwa nilai  $p_1$  sudah berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada lagi sampel yang terindikasi *outlier*.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian dari masing-masing variabel. Jika distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *Critical Ratio* (CR), *skewenes* (kemiringan), atau CR *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari  $\pm 2,58$  (Ghozali, 2014). Berikut ini adalah hasil uji normalitas data pada model penelitian yang disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.21**  
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EXPERIENCE	1,000	27,000	1,313	7,749	2,762	8,151
EP9	2,000	5,000	-,647	-3,818	-,049	-,144
EP8	1,000	5,000	-,338	-1,992	-,720	-2,124
EP7	1,000	5,000	-,355	-2,098	-,389	-1,148
EP6	1,000	5,000	-,693	-4,088	-,127	-,376
EP5	1,000	5,000	-,421	-2,484	,099	,291
EP4	1,000	5,000	-,387	-2,285	-,466	-1,374
EP3	1,000	5,000	-,335	-1,976	-,430	-1,270
EP2	1,000	5,000	-,387	-2,286	-,461	-1,360
EP1	1,000	5,000	-,568	-3,354	-,132	-,389
EE7	1,000	5,000	-,600	-3,542	-,007	-,020
EE6	1,000	5,000	-,362	-2,137	-,631	-1,862
EE5	1,000	5,000	-,354	-2,089	-,704	-2,078
EE4	1,000	5,000	-,416	-2,453	-,437	-1,289
EE3	1,000	5,000	-,520	-3,071	-,095	-,281
EE2	2,000	5,000	-,221	-1,307	-,557	-1,644
EE1	2,000	5,000	-,231	-1,362	-,707	-2,086
TL1	1,000	5,000	-,549	-3,243	-,518	-1,529
TL2	2,000	5,000	-,322	-1,900	-,787	-2,323
TL3	1,000	5,000	-,264	-1,557	-,364	-1,075
TL4	1,000	5,000	-,397	-2,341	-,344	-1,014
TL5	2,000	5,000	-,289	-1,704	-,742	-2,189
TL6	1,000	5,000	-,176	-1,037	-,701	-2,070
TL7	1,000	5,000	-,447	-2,636	-,098	-,289
TL8	1,000	5,000	-,309	-1,824	-,767	-2,265
TL9	1,000	5,000	-,287	-1,692	-,487	-1,438
TL10	1,000	5,000	-,413	-2,435	-,607	-1,792
TL11	1,000	5,000	-,411	-2,427	-,186	-,549
TL12	1,000	5,000	-,164	-,967	-,547	-1,615
IWE10	1,000	5,000	-,224	-1,324	-,708	-2,090
IWE9	2,000	5,000	-,075	-,445	-,804	-2,372
IWE8	2,000	5,000	-,362	-2,136	-,725	-2,141
IWE7	2,000	5,000	-,426	-2,514	-,132	-,391
IWE6	1,000	5,000	-,632	-3,728	-,263	-,777
IWE5	1,000	5,000	-,516	-3,045	-,390	-1,150
IWE4	1,000	5,000	-,411	-2,424	-,096	-,282
IWE3	1,000	5,000	-,390	-2,303	-,413	-1,218
IWE2	1,000	5,000	-,627	-3,700	-,041	-,122
IWE1	1,000	5,000	-,544	-3,208	-,254	-,751
Multivariate					100,525	12,849

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat nilai *critical ratio skewness value* yang berada diluar rentang  $\pm 2,58$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara *univariate* normalitas tidak baik. Pada uji *multivariate* juga menunjukkan C.R sebesar 12,849 yang artinya data dikategorikan tidak berdistribusi normal dan belum dapat digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya. Tabel dibawah ini hasil dari seleksi data, dimana indikator indikator yang tidak valid dihapus.

**Tabel 4.22**  
Hasil Uji normalitas setelah seleksi data

Variable	Min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EXPERIENCE	1.000	27.000	1.246	3.890	1.353	3.560
EP8	2.000	5.000	-.485	-2.290	1.590	1.756
EP7	3.000	5.000	.068	.323	-.012	-.028
EP6	2.000	5.000	-.326	-1.538	.375	.887
EE7	3.000	5.000	-.074	-.352	-.536	-1.267
EE6	3.000	5.000	-.076	-.361	-.393	-.929
EE5	3.000	5.000	-.116	-.546	-.561	-1.325
EE4	3.000	5.000	-.287	-1.357	-.790	-1.866
EE2	2.000	5.000	-.383	-1.808	.582	1.374
EE1	3.000	5.000	-.044	-.208	-.312	-.736
TL2	2.000	5.000	-.512	-2.420	.008	.018
TL3	2.000	5.000	-.167	-.788	-.485	-1.147
TL5	2.000	5.000	-.391	-1.849	-.309	-.730
TL6	2.000	5.000	-.463	-2.187	.087	.206
IWE10	3.000	5.000	-.548	-2.390	-.709	-1.676
IWE9	3.000	5.000	-.362	-1.710	-1.237	-1.923
IWE6	3.000	5.000	.018	.086	-.184	-.434
IWE2	3.000	5.000	-.415	-1.961	-.852	-2.013
IWE1	3.000	5.000	-.687	-2.248	-.537	-1.268
Multivariate					13.463	1.905



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *critical ratio skewnes value* lebih kecil dari  $\pm 2,58$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas baik secara *multivariate* maupun secara *univariate*. Dimana ini dibuktikan dengan nilai c.r sebesar 1,905.

d. Uji Kecocokan Model SEM

Untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak digunakan uji kecocokan model. Setelah dilakukan pengujian normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, maka selanjutnya yang dilakukan yaitu menguji kecocokan model dengan mencocokkan beberapa kriteria *Goodness of fit* model yang mana terdiri dari *chi-square*, probabilitas, *cmin/df*, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA, dan RMR. Dari estimasi model structural tersebut diperoleh hasil uji kecocokan

model pada penelitian setelah dilakukan seleksi yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.23**  
Hasil Uji *Goodness of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Model penelitian	Evaluasi model
<i>Chi - square (df=293)</i>	<758,4845	225,850	Tidak Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0,05	0,000	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2,00	1,547	Fit
GFI	≥ 0,90	0,860	Marginal fit
AGFI	≥ 0,90	0,817	Marginal fit
CFI	≥ 0,90	0,926	Fit
TLI	≥ 0,90	0,913	Fit
NFI	≥ 0,90	0,819	Marginal fit
RMSEA	≤ 0,08	0,064	Fit
RMR	≤ 0,05	0,195	Tidak fit

Sumber: Lampiran 10

Dari tabel 4.17 hasil uji *goodness of fit* dapat diambil penjelasan nilai rujukan dan hasil uji untuk masing – masing kriteria sebagai berikut:

1. *Chi-square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 225,850 dimana nilai ini masuk kedalam kriteria **tidak fit** karena nilai tersebut lebih besar dari *cut-of-value* 359,104 dengan df 293.
2. *Significancy probability* pada analisis hasil yang **tidak fit** hal ini dikarenakan untuk *significancy*

*probability* diperoleh nilai 0,000, dimana nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang tidak memenuhi syarat kriteria *cut-of-value* yaitu  $> 0,05$

3. CMIN/DF adalah nilai *chi-square* dibandingkan terhadap *degree of freedom*. Dalam penelitian ini diperoleh nilai CMIN/DF diperoleh nilai sebesar 1,547 dimana hasil ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan **fit** karena lebih kecil dari kriteria *cut-of-value*  $< 2,00$ .
4. GFI (*goodness of fit index*) adalah ukuran non statistic yang nilainya diantara 0 (*poor-fit*) - 1 (*perfect-fit*). Semakin tinggi nilai GFI menunjukkan bahwa semakin fit sehingga lebih baik. Dalam penelitian ini diperoleh nilai GFI yaitu 0,860 dimana hasil ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan **marginal fit** karena nilai mendekati *cut-of-value* yang ditentukan yaitu  $>0,90$ .

5. AGFI (*adjusted goodness of fit index*) adalah pengembangan dari GFI, dalam penelitian ini menunjukkan nilai AGFI sebesar 0,817 dimana nilai ini dimasukkan dalam kriteria **marginal fit** karena nilai ini berada mendekati nilai *cut-of-value* namun masih mendekati dari nilai yang ditentukan yaitu harus  $>0,9$ .
6. CFI (*comparative fit index*) adalah rentang nilai sebesar 0-1 dimana jika nilai diidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi jika semakin mendekati 1. Nilai yang direkomendasikan untuk menilai **fit** yaitu lebih besar sama dengan 0,90, dalam penelitian ini diperoleh nilai CFI yaitu sebesar 0,926 dimana nilai ini masuk kedalam kriteria fit karena memiliki nilai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
7. TLI (*tuckle lewis index*) adalah sebuah alternatif *incremental indeks* yang dibandingkan dengan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line*

model dimana dalam penelitian ini diperoleh nilai yang dapat diterima karena memiliki nilai sebesar 0,913 dimana nilai ini lebih besar dari *cut-of-value* yang telah ditentukan yaitu diatas 0,90 sehingga dinyatakan **fit**.

8. NFI dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,819 dimana nilai ini dapat masuk kedalam kriteria **marginal fit** karena nilai yang diperoleh telah mendekati nilai *cut-of-value* dimana nilai harus lebih besar dari 0,90.
9. RMSEA merupakan *index* yang digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* dalam sampel yang besar, dalam penelitian ini diperoleh nilai RMSEA sebesar 0,064 dimana hasil ini menunjukkan tingkat penerimaan dikategorikan **fit** karena nilai ini berada diantara nilai  $\leq 0,08$  sesuai dengan kriteria *cut-of-value* yang telah ditentukan.
10. RMR pada penelitian ini diperoleh nilai yaitu sebesar 0,195 dimana nilai ini berada pada kategori

**tidak fit** karena tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu berada dibawah atau lebih kecil dari *cut-of-value* 0,05.

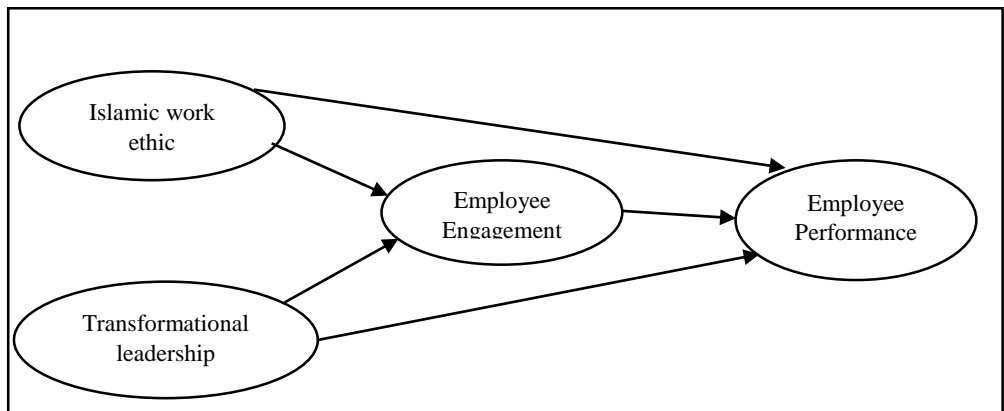
Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas, dapat dilihat model penelitian yang dibangun cukup baik, dimana terdapat 4 indikator yang fit, 3 indikator yang tidak fit, dan 3 indikator yang *marginal fit*, sehingga dengan hasil analisis ini tidak perlu lagi dilakukan modifikasi model.

#### 5. Evaluasi Secara Keseluruhan

Setelah dilakukan evaluasi asumsi SEM dan uji kecocokan model SEM melalui evaluasi kecukupan total sampel, evaluasi *outliers*, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji *goodness of fit index*. Secara keseluruhan penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena telah memenuhi kriteria pada asumsi-asumsi yang ada pada AMOS.

## 6. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan seberapa kuat variabel saling berhubungan baik secara langsung maupun secara tidak langsung



**Gambar 4. 13** Analisis Jalur (*path analysis*) Model Penelitian

Gambar di atas merupakan visualisasi analisis jalur pada model penelitian ini yang terdiri dari 7 jalur. Jalur pengaruh tersebut yaitu pengaruh langsung yang terdiri (1) *islamic work ethic > employee engagement*, (2) *Transformational leadership > employee engagement*, (3) *employee engagement > employee performance*, (4) *islamic work ethic > employee performance*, (5) *transformational leadership > employee performance*; dan

pengaruh tidak langsung yang terdiri dari (6) *islamic work ethic* > *employee performance* melalui *employee engagement*; (7) *transformational leadership* > *employee performance* melalui *employee performance*.

a. Pengaruh Langsung

Hasil uji pengaruh langsung antar variabel disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.24**  
Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Islamic Work Ethic	Transformational Leadership	Employee Engagement	Employee Performance
Employee Engagement	0,459	0,279	0,000	0,000
Employee Performance	0,256	0,168	0,476	0,000

Sumber: Lampiran 11

Dari tabel data di atas, melalui cara membaca kolom memprediksi baris (kolom → baris) maka dapat dilihat pengaruh langsung *islamic work ethic* terhadap *employee engagement* sebesar 0,459 dan terhadap *employee performance* sebesar 0,256. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *employee engagement* sebesar 0,279 dan terhadap *employee performance* 0,168. Sedangkan pengaruh



*employee engagement* terhadap *employee performance* sebesar 0,476.

b. Pengaruh tidak langsung

Hasil uji pengaruh tidak langsung antar variabel disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.25**  
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Islamic Work Ethic	Transformational Leadership	Employee Engagement	Employee Performance
Employee Engagement	0,000	0,000	0,000	0,000
Employee Performance	0,219	0,133	0,000	0,000

Sumber: Lampiran 11

Dari tabel data di atas, melalui cara membaca kolom memprediksi baris (kolom → baris) maka dapat dilihat pengaruh tidak langsung *islamic work ethic* terhadap terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebesar 0,219. Dan Pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebesar 0,133.

Berdasarkan kedua tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh langsung memiliki nilai tertinggi

daripada uji pengaruh tidak langsung, yang berarti *employee engagement* sebagai mediasi tidak memiliki peran signifikan sebagai mediasi baik dari *Islamic work ethic* maupun *transformational leadership*.

c. Pengaruh Total

Berdasarkan uraian tabel diatas, pada variabel *islamic work ethic* pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, begitu juga variabel *transformational leadership* pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Selanjutnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 4. 26**  
Hasil Uji Pengaruh Total

	EXPERIENCE	Transformational Leadership	Islamic Work Ethic	Employee Engagement	Employee Performance
Employee Engagement	0,000	0,279	0,459	0,000	0,000
Employee Performance	-,046	0,301	0,475	0,476	0,000

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas, variabel *employee engagement terhadap employee performance* memiliki nilai tertinggi sebesar 0,476. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

## **G. Uji Hipotesis dan Pembahasan**

Setelah dilakukan proses pengujian dan menyimpulkan bahwa model penelitian sudah baik, tahap selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis.

### **1. Hasil Estimasi Model**

Dalam penelitian ini, teknik estimasi persamaan struktural menggunakan *maximum likelihood estimation* (ML). Pengaruh variabel eksogen terhadap endogen berdasarkan model penelitian yang dibangun dapat dilihat dari hasil estimasi struktural model.

Berikut hasil estimasi struktural model:

**Tabel 4.27**  
Hasil Uji Hipotesis

Regression Weights	Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket.
Islamic_Work_Ethic → Employee_Engagement	,440	,117	3,774	0,000	H <sup>1</sup> DITERIMA
Transformational_Leadership → Employee_Engagement	,185	,069	2,679	0,007	H <sup>2</sup> DITERIMA
Employee_Engagement → Employee_Performance	,476	,130	3,645	0,000	H <sup>3</sup> DITERIMA
Islamic_Work_Ethic → Employee_Performance	,245	,121	2,015	0,044	H <sup>4</sup> DITERIMA
Transformational_Leadership → Employee_Performance	,112	,074	1,512	0,130	H <sup>5</sup> DITOLAK

Sumber: Lampiran 12

Dari tabel diatas, hasil estimasi model nilai P dibandingkan dengan nilai kritis 0,05 dan nilai C.R akan dibandingkan dengan nilai kritis 1,96. Suatu variabel independen (eksogen) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (endogen) dan hipotesis penelitian diterima jika memiliki nilai P dibawah 0,05, sedangkan jika nilai P diatas 0,05 maka variabel independen (eksogen) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (endogen) dan hipotesis penelitian ditolak.

Adapun perbandingan menggunakan C.R dengan nilai kritis 1,96, apabila variabel independen (eksogen) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (endogen) dan hipotesis penelitian diterima jika memiliki nilai C.R diatas 1,96, sedangkan jika nilai C.R dibawah 1,96 maka variabel independen (eksogen) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (endogen) dan hipotesis penelitian ditolak.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai antara *islamic work ethic* terhadap *employee engagement* memiliki nilai P 0,000 dan nilai C.R 3,774 maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya pada penelitian ini etika kerja islam (*islamic work ethic*)

berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan  
(*employee engagement*)

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai antara *transformational leasership* terhadap *employee engagement* memiliki nilai P 0,007 dan nilai C.R 2,679 maka dapat disimpulkan H2 diterima, artinya pada penelitian ini kepemimpinan transformasional (*transformational leasership*) berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai antara *employee engagement* terhadap *employee performance* memiliki nilai P 0,000 dan nilai C.R 3,645 maka dapat disimpulkan H3 diterima, artinya pada penelitian ini keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*employee performance*)

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai antara *islamic work ethic* terhadap *employee performance* memiliki nilai P 0,044 dan nilai C.R 2,015 maka dapat disimpulkan H4 diterima, artinya pada penelitian ini etika kerja islam (*islamic work ethic*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

e. Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai antara *transformational leadership* terhadap *employee performance* memiliki nilai P 0,130 dan nilai C.R 1,512 maka dapat disimpulkan H5 ditolak, artinya pada penelitian ini kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

### 3. Pembahasan

#### a. Pengaruh *islamic work ethic* terhadap *employee engagement*

Hasil uji hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, yang berarti H1 diterima. Penemuan ini sesuai dengan peneliti terdahulu Tufail et al (2016), Salmabadi, et al (2015) dan Rokhman (2010) yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Etika kerja Islam adalah orientasi menuju karir dan pendekatan pekerjaan sebagai nilai kehidupan manusia. Dalam islam, kerja keras dan halal adalah suatu ibadah. Sesuai dengan ajaran islam bahwa tidka ada makanan yang berkah kecuali apa yang dihasilkan dari kerjanya sendiri. Peneliti menganalisa bahwa faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja, salah satunya adalah menerapkan etika kerja



islam. Karena dengan penerapan etika kerja islam, guru yang mengajar bukan memandang faktor gaji tetapi lebih kepada bagaimana seorang guru dapat bermanfaat bagi orang lain. Variabel etika kerja islam merupakan variabel yang penting untuk ditingkatkan dalam sekolah sekolah supaya keterikatan terhadap sekolah lebih tinggi.

b. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement

Hasil uji hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan yang berarti H2 diterima. Penemuan ini sesuai dengan peneliti terdahulu Hayati D & Charkhabi M (2014), Sahu. S, (2014), Bui Hong T.M et al (2016), Zhang et al (2014), dan Aw Vincent K.J & Ayoko O.B (2016) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh perilaku tim pendukung, mendorong keterikatan psikologis anggota individu kepada tim, dan karenanya akan mengembangkan keterikatan karyawan. analisa peneliti bahwa seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap karyawannya, bukan hanya dari segi *financial* tetapi juga pada segi mental. Dengan pemimpin yang sering memotivasi karyawan, mendorong kemajuan karyawan, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan merasa nyaman ditempat kerja dan akan merasa dimiliki oleh tempat kerja.

c. Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) diperoleh hasil keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti H3 diterima. Penemuan ini sesuai dengan penelitian

terdahulu Wingerden & Stoep (2017), Song et al (2014), Bakker B & Breevaart (2013), Ramadhan & Sembiring (2014) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika guru sudah merasa nyaman di satu sekolah, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi *engagement* di sekolah maka akan semakin tinggi kinerja, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat *engagement*nya maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

d. Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Employee Performance

Hasil uji hipotesis keempat (H4) diperoleh hasil etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti H3 diterima. Penemuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu Abdi et al (2014), Zahrah et al (2016), Ebrahimpur (2013), Asgari et al (2012), Nurhidayah et al (2018)

yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya perilaku etis dalam organisasi, khususnya etika kerja Islam, mempelajari efek etik kerja dengan menekankan pada prinsip-prinsip etika dan budaya Islam organisasi sangat penting. Penting bagi setiap individu untuk menerapkan etika kerja islam di tempat kerja, untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, baik secara individu atau organisasi.

Semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki oleh seseorang, maka akan mempengaruhi berbagai pengetahuannya. Demikian pula, semakin rendah perilaku etika kerja Islam yang dimiliki seseorang, semakin rendah tingkat perilaku berbagai pengetahuan.

e. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance

Hasil uji hipotesis lima (H5) diperoleh hasil kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti H5 ditolak. Penemuan ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu Abdul (2015), Guterres & Supartha (2016), Fajriani dan Santoso (2013), Brinia V & Papantonio E (2015) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru.

Semakin tinggi atau semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa saja terjadi, guru yang mengajar sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga gaya pemimpin yang berubah pun tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lama bekerja (*experince*) sebagai variabel kontrol. Setelah melakukan penelitian, ternyata pengalaman lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah sehingga semakin lama guru mengajar maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.

#### **H. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, menemukan temuan baru yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang dapat diaplikasikan pada kasus nyata yang dapat di jadikan bahan evaluasi bagi perusahaan. Berikut ini merupakan impikasi majerial yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan. Berdasarkan dari temuan yang di hasilkan dalam penelitian ini,dan dirnci sesua dengan uji hipotesis pengaruh masing-masing variabel yaitu :

1. Implikasi *islamic work ethic* terhadap *employee engagement*

Pada hasil uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam sangat mendorong tumbuhnya keterikatan guru di sekolah. Guru yang memiliki etika kerja islam akan bekerja sesuai dengan syariat islam, dengan tidak mengutamakan gaji sebagai tujuan utama tetapi lebih kepada mendidik siswa menjadi manusia yang berkualitas.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi sekolah dapat menerapkan etika kerja islam

## 2. Implikasi *Transformational Leadership* terhadap *Employee Engagement*

Pada hasil uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat mendorong tumbuhnya keterikatan guru disekolah. Dengan kepemimpinan yang baik, semua guru akan merasa nyaman di sekolah. Seorang pemimpin harus mampu

mendorong karyawannya untuk tetap bertahan di sekolah dengan selalu memberika motivasi, mengawasi memberikan pelatihan pelatihan terhadap guru. Jika pemimpin aktif dalam memberikan pengarahan terhadap guru maka guru akan merasa diakui di sekolah tersebut.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi sekolah supaya gaya kepemimpinan transformasioanl dapat diterapkan.

### 3. Implikasi *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Pada hasil uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan sangat mendorong terhadap kinerjanya. Dalam sekolah jika guru merasa diakui disekolah tersebut makan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, ia akan terikat di sekolah dan mengajar menjad prioritas utamanya.



Impikasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi bagi sekolah supaya guru harus merasa diakui di sekolah tersebut untuk meningkatkan pekerjaannya.

4. Implikasi *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance*

Pada hasil uji hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etika kerja islam disekolah akan meningkatkan kinerja guru. Sekolah berbasis islam harus menerapkan etika kerja islam, karena dalam etika kerja islam bekerja bukan menjadi prioritas utama tetap mencari pahala yang dijadikan sebagai prioritas utama.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi perusahaan harus dapat menerapkan etika kerja islam, supaya guru akan merasa ikhlas dalam bekerja.

5. Implikasi *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*

Pada hasil uji hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini bisa saja terjadi, karena guru mengajar bukan hanya sebatas untuk mendapatkan gaji atau mencari perhatian dari pemimpin, tetapi guru mengajar benar-benar untuk mendidik siswa supaya menjadi manusia yang berkualitas sehingga tidak berpengaruh adanya gaya kepemimpinan.