

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETOS KERJA
BERDASARKAN NILAI KEISLAMAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

AQIDATUL ISLAMIAH
NIM. E20192170

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
APRIL 2023**

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETOS KERJA
BERDASARKAN NILAI KEISLAMAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

AQIDATUL ISLAMIYAH
NIM. E20192170

Dosen Pembimbing:


Ana Pratiwi, M.S.A

NIP. 198809232019032003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETOS KERJA BERDASARKAN
NILAI KEISLAMAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah Diuji Dan Diterima
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Kamis
Tanggal : 30 Maret 2023

Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris

Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I
NIP: 1982092222009012005

Nur Alifah Fajariyah, SE., M.S.A
NIP: 201603133

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
2. Ana Pratiwi, M.S.A

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Khairul Huda'i, SE., M.Si
NIP: 198008072000031001

MOTTO

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash: 77)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, 28:77.

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur dan terimakasih atas selesainya skripsi yang dikerjakan oleh penulis, penulis mempersembahkannya kepada:

1. Kepada kedua orang tua khususnya ummi yakni Sitti Herawati dan almarhum abah yakni Baihaqi Hasan beserta keluarga tercinta yang senantiasa membantu dan *mensupport* dalam proses penulisan skripsi hingga selesai.
2. Segenap *civitas* akademik kampus UIN KHAS Jember, staf pengajar, karyawan yang secara tidak langsung membantu penyelesaian skripsi ini
3. Kepada sahabat-sahabat saya yang senantiasa *mensupport* dan memberi semangat dan motivasi.
4. Kepada semua guru dan *masyayikh* di tempat penulis menimba ilmu selama ini semoga ilmu yang diberikan barokah, aamin.
5. Kepada teman-teman saya khususnya Ekonomi Syariah 4, terimakasih telah kebersamaan selama di bangku perkuliahan, kepada teman organisasi (HMPS Eksyar, PMII, Jong Madura, IAA in campus Jember), dan tak lupa kepada teman-teman KKN yang sudah penulis anggap sebagai saudara sendiri. Terimakasih atas *support* kalian.
6. Paling terakhir terimakasih kepada diri sendiri karena telah mampu bertahan hingga titik ini dan terus berusaha, *I know I can reach my dream with fight hard.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil ‘alamin puja dan puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang karena rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana dengan lancar, shalawat beserta salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW. Yang telah menghantarkan kita pada kesempatan yang penuh barokah ini.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari dorongan beberapa pihak. Oleh karenanya penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah S.H.I. M.S.I. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah
4. Ibu Dr. Nur Ika Mauliyah, M.AK selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
5. Ibu Ana Pratiwi M.S.A selaku dosen pembimbing skripsi
6. Ibu Merlyana Rengganis dan seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Jember telah memperkenalkan peneliti melakukan penelitian di kantor.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah bapak/ibu berikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik dari Allah

Jember, 12 Januari 2022

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Aqidatul Islamiyah, 2023: *Pengaruh Religiusitas Dan Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Jember*

Kata Kunci: Religiusitas, Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman, Kinerja Karyawan, Bank Muamalat Cabang Jember.

Bank Muamalat merupakan perbankan yang dalam operasinya berlandaskan pada nilai-nilai syariat Islam, selama pandemi covid-19 Bank Muamalat mengalami penurunan keuangan hingga 2 tahun setelahnya Bank Muamalat mulai mengalami perkembangan, dengan perkembangan yang dialaminya pastinya semua cabang ikut andil dalam proses perkembangan tersebut tidak terkecuali Bank Muamalat Cabang Jember. Dari fenomena yang telah ditemukan karyawan Bank Muamalat Cabang Jember sangat menjunjung tinggi nilai-nilai dan prinsip perusahaan, sehingga tidak menutup kemungkinan sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman tercipta.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah religiusitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember? 2) Apakah etos kerja berdasarkan nilai keislaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember?

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember. 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja berdasarkan nilai keislaman terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

Penelitian pada Bank Muamalat Cabang Jember ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif Kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni dengan penyebaran koesioner, observasi, dokumentasi dan kepustakaan. sedangkan analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan.

Hasil dari penelitian ini memperoleh simpulan bahwa tidak selamanya sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian skripsi ini yakni 1) Variabel religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
F. Definisi Operasional.....	16
G. Asumsi Penelitian	20
H. Kerangka Penelitian	20
I. Hipotesis	22
J. Sistematika Pembahasan	25
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	28
A. Penelitian Terdahulu	28

B. Kajian Teori	39
BAB III METODE PENELITIAN	68
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	68
B. Populasi dan Sampel	68
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	69
D. Analisis Data	70
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	75
A. Gambaran Objek Penelitian	75
B. Penyajian Data	85
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	88
D. Pembahasan Hasil Penelitian	102
BAB V PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Penutup.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Surat Ijin Penelitian	
3. Surat Keterangan Lulus Plagiasi	
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
5. Koesioner Penelitian	
6. Jurnal Penelitian	
7. Tabulasi Data Angket Penelitian	

8. Output Spss

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 3) Uji Normalitas
- 4) Uji Multikolinieritas
- 5) Uji Heterokedastisitas
- 6) Analisis Regresi Linier Berganda
- 7) Ujikoefisien Determinasi
- 8) Uji Parsial
- 9) Uji Simultan

9. Dokumentasi Penelitian

10. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Tabulasi Data Penelitian Terdahulu	36
3.1 Tabel Tinggi Rendahnya Koefisien Determinan.....	72
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	84
4.3 Deskripsi Berdasarkan Skala Penilaian Koesioner.....	85
4.4 Hasil Uji Validitas X1 (Religiusitas).....	86
4.5 Hasil Uji Validitas X2(etos kerja berdasarkan nilai keislaman).....	87
4.6 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja karyawan)	88
4.7 Rekapitulasi Per Variabel Tingkat Reliabilitas Instrument	89
4.8 Rekapitulasi Per ItemTingkat Reliabilitas Instrument.....	89
4.9 Hasil Uji Normalitas	90
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	91
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
4.13 Hasil Uji Parsial (T).....	97
4.14 Hasil Uji Simultan (F)	99

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Penelitian	22
4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Jember.....	81
4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	93



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem perekonomian yang menyalurkan dan menghimpun suatu dana masyarakat diperankan oleh perbankan sesuai dengan peranan yang dimiliki oleh perbankan itu sendiri.² Sebagai pemegang utama sistem keuangan peran perbankan dalam suatu perekonomian sangat penting. di Indonesia perbankan terbentuk dari tahun 1953 setelah penetapan undang-undang Nomor 11 tahun 1953 tentang Undang-Undang Pokok Bank Indonesia. Semenjak berdirinya hingga tahun 1980 terdapat permasalahan terkait menurunnya nilai mata uang, sehingga pemerintah pada saat itu mengeluarkan kebijakan *sanering*, kebijakan *sanering* inilah kemudian berakibat pada sulitnya likuiditas pada perbankan. Sulitnya likuiditas ini yang kemudian melatar belakangi munculnya kebijakan pemberian kredit likuiditas yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.³

Dikeluarkannya kebijakan kredit likuiditas menyebabkan adanya deregulasi pada tahun 1983. Isi dari pada deregulasi tersebut yakni terdapat kebebasan penentuan suku bunga yang diberikan oleh BI. Dengan berbagai permasalahan tersebut maka pada tahun yang sama itu pula dalam sistem perkreditan diusulkan perencanaan akan penerapan “sistem bagi hasil “ sesuai dengan sistem yang di terapkan dalam perbankan syariah.

² Bachtiar Simatupang, ”Peranan Perbankan dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia,” *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* 6, no 2 (Desember, 2019): 20.

³ Jamin Ginting, *Modul: Hukum Perbankan dan Tindak Pidana Pencucian Uang* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, t.t), 22-30.

Dengan perencanaan penerapan “sistem bagi hasil” tersebut, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan Pakto 88 pada tahun 1988. Kebijakan tersebut merupakan perkembangan dari deregulasi tahun 1953 sehingga deregulasi pakto 88 di sini cakupannya lebih luas, salah satunya yaitu pemerintah membuka seluas-luasnya kesempatan pada bisnis perbankan untuk membuka lembaga baru, munculnya beberapa perbankan dengan dasar syariah dilatar belakangi oleh dua alasan tersebut, dengan harapan dapat menopang pembangunan (liberalisasi sistem perbankan).

Pendirian Bank Muamalat Indonesia (BMI) dihasilkan dari hasil musyawarah di Bogor dengan nama PT. Bank Muamalat Indonesia pada 1 November 1991, didirikannya perbankan syariah pertama ini telah diinisiatifkan sejak tahun 1980 pada diskusi perbankan yang bertemakan “Bank Islam Sebagai Pilar Ekonomi Islam”, inisiatif tersebut langsung direalisasikan dengan langsung dibentuknya panitia pendirian bank Islam Indonesia pada tahun 1988.⁴ Setelah didirikannya Bank Muamalat menjadi bank yang berasaskan syariah pertama yang berlandaskan syariah Islam secara operasionalnya, sejak didirikan pada tahun 1991 Bank Muamalat baru diresmikan operasionalnya sebagai bank devisa pada tahun 1994 dan saham Bank Muamalat juga tidak tercatat di bursa efek. Prinsip *wadiah* dan *mudharabah* dalam Bank Muamalat digunakan dalam produk pendanaan,

⁴ Otoritas Jasa Keuangan, *Sejarah Perbankan Syariah*, dalam www.ojk.go.id (diakses pada tanggal 16 Agustus 2022 , jam 15.00 WIB).

sedangkan prinsip jual beli, bagi hasil dan sewa dilakukan pada produk pembiayaan Bank Muamalat.⁵

Dalam sistem operasionalnya Bank Muamalat sebagai bank syariah murni sangat berbeda dengan bank konvensional, perbedaan tersebut sangat kentara salah satunya yakni menyangkut pada aspek legal, struktur organisasi, usaha yang dibiayai dan lingkungan kerja, pada aspek struktur organisasi perbedaan yang kentara yakni pada bank syariah terdapat DPS (Dewan Pengawas Syariah) yang mana DPS ini memiliki tugas mengawasi operasional bank dan produk-produknya agar sesuai dengan ketentuan syariah, sedangkan pada bank konvensional tidak terdapat DPS yang mengawasi sistem operasionalnya. Terakhir pada usaha yang dibiayai, pada bank syariah usaha yang dibiayai dilakukan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah dan sesuai dengan ketentuan Islam sedangkan bank konvensional usaha yang dibiayai hanya berdasarkan perolehan keuntungan saja, sehingga usaha yang dilarang syariah juga dibiayai oleh bank konvensional misal minuman keras.⁶

Perbedaan-perbedaan yang telah dipaparkan tersebut sangat jelas menunjukkan bahwa Bank Muamalat secara operasionalnya dilandaskan pada al-Qu'an dan hadist sehingga secara tegas nilai-nilai yang diterapkan sesuai dengan prinsip syariah, salah satu aspek yang diterapkan yakni larangan riba dan penggunaan akad-akad sesuai dengan syariat Islam. Adapun penerapan yang dilakukan seperti sikap jujur dan tidak diperbolehkannya mengambil

⁵ Laporan Tahunan Bank Muamalat 2019 “*Profil Bank Muamalat* “ (diakses pada tanggal 16 Agustus 2022 , jam 10.00 WIB) <https://www.bankmuamalat.co.id>

⁶ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Islam: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 29-33.

barang sogokan dalam bentuk apapun baik dari nasabah maupun mitra perusahaan ini termasuk dalam larangan mengambil atau menerima barang *riba*.⁷ Penerapan sistem ini sebagaimana dalam firman Allah SWT surah Al-Baqarah 275-276

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ
 مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ
 الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ
 وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٧٥﴾ يَمْحَقُ اللَّهُ
 الرِّبَا وَيُرْبِي الصَّدَقَاتِ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيمٍ ﴿٢٧٦﴾

Artinya: “ orang yang memakan riba diibaratkan seperti kerasukan syaitan, karena anggapan mereka yang menyatakan bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal telah jelas firman Allah yang menyatakan bahwa Allah menghalalkan jual belidan mengharamkan riba. Maka barang siapa yang tetap memaka riba baginya neraka tempat kembalinya. (275) Allah memusnahkan riba dan memperbanyak amal, dan Allah tidak menyukai kepada setiap orang kafir dan pendosa (QS. Al-Baqarah: 275; 276)⁸

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu jual beli atau transaksi harus dijauhi dari *riba*, maka jika seseorang telah mengetahui hal tersebut maka sebaiknya ia menjauhinya. Begitupun dalam perbankan *riba* juga dilarang dalam sistem operasinya. Sebagai pencetus pertama bank syariah, Bank Muamalat senantiasa mengedepankan nilai-nilai syariat yang terdapat dalam al-Quran dan as-Sunnah (hadist) sebagai pedoman

⁷ Laporan Tahunan Bank Mamat 2018, “*Embracing Change Energizing Growth*” (diakses pada tanggal 20 Agustus 2022, jam 16.00), <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan>.

⁸ Al-Qur’an, 2:275-276

operasionalnya. Oleh karenanya Bank Muamalat tumbuh dan berkembang dengan nilai-nilai syariat yang melekat dalam prinsipnya sehingga semua karyawan dan item perusahaan harus memenuhi *standart* syariat.

Adapun perkembangan Bank Muamalat akhir-akhir ini dapat dilihat pada laman Kontan.co.id yang berisi terkait informasi keadaan keuangan Bank Muamalat pada kuartal III 2021. Pada laman tersebut disebutkan bahwa laba bersih yang tercatat pada September 2021 mencapai senilai Rp. 7,31 Milliar, realisasi tersebut turun tipis dengan tahun lalu yaitu 7,34 Milliar, walaupun laba menurun namun Bank Muamalat mampu memperoleh peningkatan pada aspek pendistribusian bagi hasil sebanyak 30,8% Yoy dari perolehan awal 403,9 Milliar menjadi 528,37 Milliar. Adapun beban operasional bersih selama sembilan bulan pertama 2021 naik dari 367,92 Milliar menjadi 497,03 Milliar. Jika dilihat dari segi asset, pertumbuhan yang dibukukan sebanyak 35,09 % Yoy dari 51,4 Triliun menjadi 52,06 hingga kuartal ke III-2021. Pada aspek modal Bank Muamalat memiliki jumlah berkisar 4,59 Triliun dilihat pada kedua sisi modal, hal ini naik 21,43% Yoy dibanding posisi tahun lalu. Dengan total modal ini rasio kecukupan modal minimum sebesar 15,26% hal ini juga jauh lebih tinggi dibanding pada tahun lalu.⁹ Dari data yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat mengalami perkembangan positif dibanding tahun sebelumnya. Perkembangan positif yang dialami Bank

⁹ Bakal Right issue, begini kondisi keuangan Bank Muamalat hingga kuartal III-21. dipublis pada laman Kontan.co.id (diakses pada sabtu, 20 Agustus 2022) pukul 08.30 <https://keuangan.kontan.co.id/news/bakal-rights-issue-begini-kondisi-keuangan-bank-muamalat-hingga-kuartal-iii-2021#:~:text=Dari%20sisi%20aset%2C%20perbankan%20tersebut,triliun%20hingga%20kuartal%20ketiga%202021.&text=Ekuitas%20Bank%20Muamalat%20meningkat%200,98%20triliun%20hingga%20September%202021>.

Muamalat tersebut juga tercantum dalam laporan tahunan Bank Muamalat, yang mana pada laporan tersebut dipaparkan bahwa pada tahun 2021 modal Bank Muamalat berhasil diperkuat dengan adanya investor strategis dan penambahan modal melalui bergabungnya Badan Pengelola Keuangan Haji (BPKH).¹⁰

Dalam suatu organisasi faktor penting yang harus dijaga demi tercapainya visi, misi dan tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia, oleh karenanya perkembangan positif yang diperoleh Bank Muamalat harus diimbangi dengan sumber daya yang berkualitas, jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menimbulkan masalah untuk perkembangan selanjutnya. Sehingga perlu suatu kebijakan untuk menumbuhkan semangat serta rasa tanggung jawab dari individu agar kinerja yang diterapkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan serentetan proses pencapaian kerja karyawan yang berasal dari perilaku selama bekerja sehingga memperoleh hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, disiplin bekerja dalam memenuhi target dan kemampuan bekerja karyawan. Semua hal tersebut merupakan hal penting yang berhubungan dengan individu karyawan. Oleh karena itu setiap individu dituntut agar bekerja sebagaimana *standart* yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal itu tentu setiap karyawan memiliki daya dorong sendiri-sendiri sehingga muncul sikap giat dan kesadaran dalam bekerja.

¹⁰ Annual Report Laporan Keuangan Bank Muamalat 2021. *Resilience and Synergy Towards a brighter future*. <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan>,43 diunduh pada tanggal 20 Agustus 2022

Kesadaran bekerja setiap individu erat kaitannya dengan sikap, karakter, kepribadian serta keyakinan seseorang pada pekerjaan, kesadaran bekerja tersebut termasuk dalam etos kerja. Etos kerja biasanya terbentuk dari berbagai tingkah yang dilakukan secara rutin, adat istiadat, budaya dan berbagai nilai adat istiadat yang mempengaruhi individu.¹¹ Mengutip dari jurnal karya Haris Maulana, dkk mereka mengutip bahwa menurut Budi (2019) etnis dan kebiasaan lokal yang dimiliki oleh suatu daerah dapat mempengaruhi etos kerja dalam suatu daerah, sehingga dengan adanya dorongan dari kebutuhan hidup membuat mereka semangat untuk terus bekerja.¹² Selain itu etos kerja juga dapat didefinisikan sebagai upaya pencapaian kinerja dengan kualitas sesempurna mungkin dengan mengerjakan sesuatu secara maksimal, salah satunya dengan tekun dan semangat dalam bekerja.

Etos bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya motivasi dalam diri, sehingga muncul dorongan besar dalam melakukan sesuatu, terutama dalam pekerjaan. Hal itu akan menumbuhkan gairah dan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan yang efektif. Selain itu etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai agama. Dikarenakan agama merupakan hal penting dalam kehidupan manusia, sehingga agama dapat menjadi sumber pengembangan dalam etos bekerja. begitupun pada lingkungan umat muslim, agama merupakan acuan dan pedoman utama dalam kehidupan, sehingga nilai keislaman selalu disertai dalam segala tindakannya.

¹¹ Baiq El Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram:Sanabil, 2021), 3.

¹² Haris,Maulana, dkk, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3. No.3 (Desember, 2020): 91.

Etos kerja dalam umat muslim akan terbentuk sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi pedomannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja dalam diri seorang muslim berdasarkan nilai keislaman. Berdasarkan definisinya etos kerja memiliki kaitan langsung dengan tindakan yang mengarah pada kinerja karyawan. Oleh karenanya etos kerja di katakan mampu mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga jika etos kerja berdasarkan nilai keislaman yang dikandung semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki seseorang. Namun hal itu sesuai dengan tingkat keimanan seseorang, karena keimanan yang dimiliki setiap muslim di sini berbeda-beda. Menurut Gibson keterlibatan atau ketertarikan yang berbeda-beda pada seseorang terkait agama tertentu di sini dikatakan religiusitas.¹³ Perbedaan tersebut dapat dilihat dari tingkat percayaan akan agama (tauhid), pelaksanaan ibadah, pengalaman, dan wawasan agama yang dimilikinya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh religiusitas, hal ini dikarenakan agama merupakan suatu kesatuan dalam tindakan individu beragama, sehingga segala praktik dan pengetahuan agama yang dimiliki seseorang akan diimplementasikan dalam pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan dalam penelitian Iman Hariyadi, dkk bahwa semakin tinggi nilai religiusitas seseorang maka pengaruh pada kinerja karyawan akan semakin

¹³ Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, 5

tinggi pula.¹⁴ Hal ini menjadi penguat pada pemaparan di atas bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh religiusitas.

Oleh karena itu sikap religiusitas juga akan senantiasa menjadi faktor pendorong agar karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bijak, hal itu karena adanya dorongan dari perasaan spiritual yang dimilikinya, karena sebagai muslim yang taat pada agama kita harus mencerminkan sikap dan tindakan kita dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya keterkaitan tindakan dalam bekerja dengan religiusitas maka dapat dikatakan religiusitas tersebut mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan itu maka dapat dikatakan sikap religiusitas mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Bank Muamalat merupakan cabang bank syariah yang dalam budaya perusahaannya sangat menjunjung nilai-nilai keislaman sehingga etos kerja dan sikap religiusitas sangat penting dalam kemajuan perusahaan yang dalam penelitian ini akan meneliti Bank Muamalat Cabang Jember.

Kabupaten Jember merupakan kabupaten yang termasuk dalam Wilayah Tapal Kuda. Di mana wilayah ini memiliki karakteristik tersendiri dan juga wilayah ini telah lama menjadi kantong pendukung Islam kultural, dengan kata lain masyarakat Wilayah Tapal Kuda yang biasa disebut masyarakat pandhalungan tingkat agamisnya masih tinggi hal ini dapat dilihat dari cara mereka menempatkan tokoh agamis (kiai) sebagai tokoh yang sangat dihormati

¹⁴ Iman, Haryadi, dkk, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)," *Islamic Economic Journal* 6, no. 2 (Desember, 2020): 159.

dan dijunjung tinggi.¹⁵ Hal serupa juga ditemukan pada laman pusat kajian sumberdaya pesisir dan lautan LPPM IB University yang mengatakan bahwa secara tradisi Kawasan Tapal Kuda diwarnai dengan nuansa keislaman yang kental, hal ini dikarenakan masyarakat Tapal Kuda mayoritas menjadi pengikut Nahdatul Ulama (NU) sehingga budaya Islam yang dianut oleh NU sangat mengakar pada masyarakat tapal kuda.¹⁶

Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa masyarakat pada Kabupaten Jember yang termasuk dalam Wilayah Tapal Kuda masih erat dengan ajaran Islam, dan hal ini tidak menutup kemungkinan akan adanya sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman pada karyawan masyarakat wilayah ini. Berdasarkan prinsip yang dianut oleh Bank Muamalat, semua Bank Muamalat sangat mejunjung dan berpedoman pada syariah, sehingga pelayanan yang diberikan karyawan pun sangat ramah dan sangat menjunjung etika Islam. Hal itu menunjukkan bahwa sikap religiusitas yang diterapkan karyawan sangat baik. Dengan penerapan etos kerja dan sikap religiusitas yang baik oleh karyawan Bank Muamalat maka mampu membuat para nasabah nyaman dan terus menjadi bagian dalam Bank Muamalat, hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam perkembangan Bank Muamalat.

Letak cabang Bank Muamalat di Kabupaten Jember berada di Jl. PB Sudirman No. 35, Pagah, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember.

¹⁵ Abdus Sair, "Etika Masyarakat Pandhalungan dalam Merajut Kebhinekaan (Agama)," *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis* 4, no. 1 (Juli, 2019): 50.

¹⁶ Pusat Kajian Sumberdaya Pesisir dan Lautan LPPM IPB University, "Mengenal Budaya Masyarakat Pesisir Utara Jawa Timur Dan Madura" LPPM IPB University, 05 April 2017. <http://pkspil.ipb.ac.id/berita/detail/mengenal-kebudayaan-masyarakat-pesisir-utara-jawa-timur-dan-madura/index.php>

Secara struktural kantor cabang ini tidak hanya membawahi Kabupaten Jember saja, namun menurut Ibu Merlin selaku *Branch Sales Support* mengatakan bahwa kantor cabang ini juga membawahi Bank Muamalat yang berada di Kabupaten Bondowoso. Sehingga dapat dikatakan bahwa Bank Muamalat Jember dan Bondowoso masih menjadi satu kesatuan dan berada di bawah satu pimpinan yakni bapak M. Khoiruddin selaku *Branch Manager* KCU Jember.¹⁷

Dalam melakukan pengembangan Bank Muamalat Cabang Jember juga terus melakukan upaya agar dapat menjadikan Bank Muamalat menjadi bank syariah terdepan, salah satu upayanya yakni Bank Muamalat Cabang Jember terus mempererat jalinan silaturahmi dengan mitra *reeveral* haji yang saat ini sedang menjalin dengan BMT UGT Sidogiri. Dengan adanya perkembangan-perkembangan tersebut maka menunjukkan bahwa adanya perkembangan dari karyawan Bank Muamalat Cabang Jember itu sendiri.¹⁸

Oleh karenanya dengan permasalahan yang telah dipaparkan yakni setelah berkembang pesatnya perkembangan Bank Muamalat, dan kemudian bank tersebut mengalami penurunan dikarenakan kondisi wabah covid di Indonesia sekitar tahun 2019 hingga tahun 2020 terakhir ini, lalu setelah covid mulai mereda yakni pada tahun 2021 dengan berbagai pengoptimalan yang dilakukan maka Bank Muamalat mulai mengalami perkembangan positif seperti pada data yang telah dipaparkan terkait perkembangan keuangan pada kuartal III tahun 2021.

¹⁷ Merlyn, Profil Bank Muamalat, diwawancara oleh Aqidatul Islamiyah, Jember, 15 November 2022.

¹⁸ Wisnu, "Bank Muamalat Jember Apresiasi BMT UGT Sidogiri," Radar Jember, 26 Februari 2020. <https://radarjember.jawapos.com/ekonomi-bisnis/26/02/2020/bank-muamalat-jember-apresiasi-bmt-ugt-sidogiri/>

Maka dengan itu alasan peneliti mengambil objek penelitian pada Bank Muamalat Cabang Jember dikarenakan Bank Muamalat merupakan Bank Syariah pertama di Indonesia yang merupakan perbankan murni syariah tanpa adanya merger dari bank konvensional sehingga dalam segi operasional maupun pelayanan tidak dapat diragukan lagi nilai keislamannya. Selain itu Bank Muamalat Cabang Jember ini merupakan salah satu cabang Bank Muamalat yang pastinya ikut andil dalam proses pengoptimalan perkembangan keuangan yang semula menurun menjadi lebih positif. Dalam proses ini mesti banyak campur tangan dari karyawan Bank Muamalat Cabang Jember yang membantu dalam menstabilkan pergerakan keuangan, sehingga dengan begitu kinerja karyawan pasti merupakan perhatian utama petinggi perusahaan dalam pengawasannya baik dari segi kecepatan, ketepatan, dan kesesuaian bekerja sesuai dengan prinsip yang dianut perusahaan. Dalam Bank Muamalat prinsip yang dianut yakni sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan hadist, berdasarkan yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa masyarakat wilayah tapal kuda juga memiliki kebudayaan dan keseharian yang erat dengan kebudayaan Islam, hal ini sejalan dengan prinsip yang dianut oleh perusahaan, sehingga tidak menutup kemungkinan jika sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman diterapkan oleh karyawan. Oleh karenanya peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah sikap religiusitas dan etos kerja karyawan dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya penulis merumuskan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah religiusitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember?
2. Apakah etos kerja berdasarkan nilai keislaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah yang telah dipaparkan, penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.
2. Mengetahui pengaruh etos kerja berdasarkan nilai keislaman terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

Sumbangsih penelitian yang dilakukan peneliti terhadap instansi penelitian dan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini dituangkan dalam manfaat penelitian di bawah ini. Adapun manfaat yang diberikan berupa manfaat teoritis dan praktis.¹⁹ Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yaitu:

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 45.

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti: manfaat penelitian bagi peneliti pada penelitian ini yakni sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah, serta menambah pengetahuan atau wawasan peneliti terkait variabel yang diangkat.
- b. Bagi Instansi: penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan guna menunjang peneliti-peneliti di masa mendatang, serta menambah informasi keilmuan terkait objek yang diangkat, khususnya pengelolaan kinerja karyawan (sumber daya manusia) terhadap tingkat religiusitas dan etos kerja yang dimiliki karyawan.
- c. Bagi Masyarakat: peneliti berharap dengan penelitian ini mampu memberikan informasi bahwa tingkat religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian pada skripsi ini dapat dikembangkan sebagai bahan kajian studi ekonomi
- b. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan kajian terdahulu, dan perbandingan penelitian yang relevan dengan religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman pada karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian biasanya terdapat dalam suatu ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penelitian biasanya berisi pula terkait indikator penelitian yang mana fungsi adanya indikator ini menentukan lingkup pertanyaan yang akan muncul ketika melakukan pencarian data. Dalam penelitian ini ruang lingkungannya yakni sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian suatu variabel harus ditentukan dengan jelas dan tegas. Adapun pada bagian ruang lingkup penelitian pada poin variabel penelitian ini ditentukan dengan jelas apa saja variabel pada penelitian yang akan diteliti. Untuk pembagiannya penulis uraikan sebagai berikut:

- a. Variabel Independen: yaitu variabel yang menjadi sebab munculnya suatu masalah, atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat/independen. variabel ini juga disebut variabel bebas atau variabel X. pada penelitian ini variabel independennya yaitu religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman.
- b. Variabel Dependen: yaitu variabel yang muncul karena pengaruh dari adanya variabel bebas. Variabel ini juga dapat menjadi akibat adanya variabel independen. variabel ini juga disebut variabel terikat atau variabel Y Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan acuan empiris atau kajian teori dari berbagai variabel penelitian yang akan diteliti, yang mana kegunaan dari

indikator ini dapat dijadikan acuan dalam pembuatan angket, *interview*, observasi dan alat penelitian yang digunakan lainnya.²⁰ Indikator variabel penelitian pada skripsi ini yakni sebagai berikut:

a. Religiusitas

- 1) Keyakinan terhadap agama
- 2) Pengetahuan agama
- 3) Praktik agama

b. Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

- 1) Murah hati
- 2) Ingat Allah dan menjadikan-Nya prioritas utama

c. Kinerja Karyawan

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan²¹

F. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional membahas terkait definisi atau pengertian dari berbagai variabel yang akan diteliti pada penelitian ini. Tujuannya agar tidak ada kesalahan fahaman terkait makna/arti pada variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun definisi dari beberapa variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

²⁰ Sugiyono, 39-40

²¹ Hendi Prasetro dan Vera Anitra, “ Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,” *Borneo Student Research* 2, no 1 (Desember, 2020), 706-708.

1. Religiusitas

Kata religiusitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dimaknai dalam beberapa istilah yaitu:

- a. *Religi* (kata benda) keyakinan kepada sang pencipta; keyakinan akan adanya kekuatan abstrak/magis; keyakinan (animisme, dinamisme) agama.
- b. *Religius* (kata sifat) bersifat religi, keagamaan; yang berkaitan dengan agama.
- c. *Religiusitas*, pengabdian terhadap agama; kesalehan.²²

Dalam buku “Religiusitas, Refleksi & Subjektivitas Keagamaan” karya Jumal Ahmad dikatakan bahwa religiusitas berasal dari Bahasa Latin *religio* dari akar kata *religare* yang berarti mengikat (*Dictionary Of Spiritual Terms*). Maksudnya yakni agama secara umum memiliki aturan dan kewajiban yang harus dijalankan dan dipatuhi oleh setiap pemeluknya.²³

Jadi dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan suatu pemahaman dan penghayatan terhadap nilai agama, baik dari aspek keyakinan, keilmuan, dan praktik keagamaan, yang kemudian membuat seseorang tersebut hidup dan berperilaku sesuai dengan nilai agama yang dianutnya atau dengan kata lain tingkat kesalehan yang dimilikinya tinggi.

²² CMS(NB): KBBI Daring, s.v “Religius”, diakses 18 September 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religiusitas>

²³ Jumal Ahmad, *Religiusitas, Refleksi & Subjektivitas Keagamaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 15.

2. Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

Dalam buku “Etos Kerja Berdasarkan Perspektif Islam dan Budaya” karangan Baiq El Badriyanti, ia menyatakan bahwa bekerja dan etos kerja dalam al-Qur’an maupun hadits telah mendapat tempat istimewa. Karena menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat menurut Islam merupakan hal yang harus dijaga. Oleh karena itu dalam bekerja kita harus saling mengaitkan keduanya dalam kehidupan.

Menurut Nurcholish Madjid dalam buku “Etos Kerja Berdasarkan Perspektif Islam Dan Budaya”, mengatakan bahwa etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan seorang muslim akan adanya hubungan antara tujuan hidup manusia seperti memperoleh berkah dan etos kerja. Dalam Islam prinsip bahwa agama mengajarkan tentang amal dan bekerja harus saling beriringan agar mendapatkan manfaat pada keduanya yakni dunia dan akhirat. Baiq El Badriyanti juga menyimpulkan dalam buku tersebut bahwa etos kerja dalam Islam merupakan suatu sumber motivasi bagi seseorang untuk mengerjakan sesuatu atau bekerja dengan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur’an dan hadits.²⁴

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan atau pekerja sesuai fungsinya atau sesuai tugas yang diterima, sehingga pekerja mampu menjalankan tugas tersebut baik

²⁴ Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, 11-12.

secara kuantitas maupun kualitas.²⁵ Untuk memperluas wawasan terhadap apa itu kinerja karyawan, maka peneliti akan paparkan beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yang dikutip dari jurnal karya Novia Ruth Silaen yaitu sebagai berikut

a. Moehoriono

Kinerja karyawan menurut Moehorion merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan perusahaan baik secara legal, dan tidak melanggar hukum dan dilihat secara kualitas maupun kuantitas.

b. Edy Sutrisno

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tujuan perusahaan yaitu hasil kerja yang diperoleh melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

c. Stolovitch and Keeps

Ia menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh seseorang/pekerja.

d. Sedarmayanti

Ia menyatakan bahwa secara konkrit dan secara keseluruhan hasil bukti pencapaian seorang karyawan dikatakan sebagai kinerja karyawan.

²⁵ Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung:Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2.

e. Mangkuprawita dan Hubeis

Ia menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada rencana yang direncanakan sebelumnya merupakan suatu kinerja karyawan²⁶.

Jadi dari semua uraian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh seseorang melalui kemampuan yang dimilikinya sendiri, baik kemampuan secara kualitas maupun kuantitas. Semuanya dilakukan secara legal dan sesuai peraturan yang ada.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan suatu asumsi penulis terhadap penelitian yang dilakukan. Asumsi penelitian ini dirumuskan sebelum perumusan hipotesis. Adapun perumusan asumsi penelitian di sini harus dirumuskan dengan jelas. Pada penelitian ini, asumsi penelitian yang telah dirumuskan yakni, “Religiusitas dan Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Jember”.

H. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan dua variabel terikat yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman, sedangkan variabel bebasnya yakni kinerja karyawan. Religiusitas menurut Glock & Stark dalam jurnal karya Sri Mailani merupakan seberapa jauh tingkat kepercayaan atau komitmen yang dimiliki seseorang akan agama yang

²⁶ Novia Ruth Silaen, 2-3.

dianutnya. Dalam penelitian itu juga Sri Mailani menyebutkan bahwa religiusitas merupakan suatu pola hubungan dengan sang pencipta yang dapat mengatur kehidupan orang tersebut menjadi lebih terarah. Selain itu ia juga menyebutkan bahwa religiusitas merupakan suatu lingkup kehidupan baik kehidupan nyata maupun supranatural yang terdapat dalam diri manusia, baik berupa tindakan, emosi dan lain sebagainya.²⁷

Menurut Nurcholish Madjid dalam buku “Etos Kerja Berdasarkan Perspektif Islam Dan Budaya”, mengatakan bahwa etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan seorang muslim akan adanya hubungan antara tujuan hidup manusia seperti memperoleh berkah dan etos kerja. Dalam Islam prinsip bahwa agama mengajarkan tentang amal dan bekerja harus saling beriringan agar mendapatkan manfaat pada keduanya yakni dunia dan akhirat.²⁸

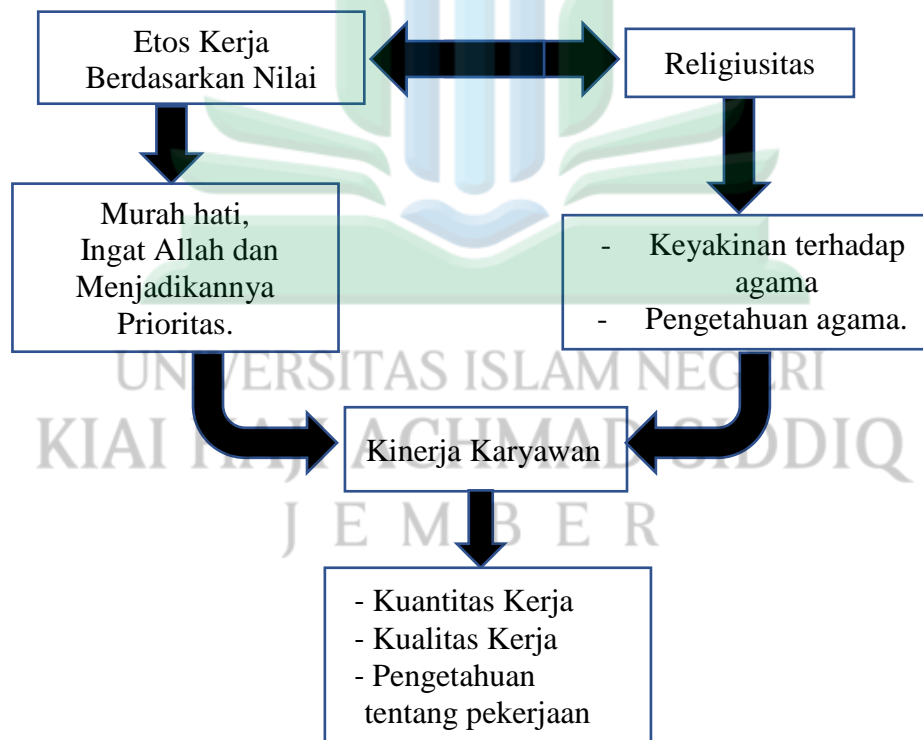
Keduanya yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman di sini merupakan suatu aspek yang mampu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Saputra, pada penelitiannya memperoleh hasil bahwa religiusitas dan etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman pasti terdapat dalam diri seseorang sehingga tidak dipungkiri lagi jika kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

²⁷ Sry Mailani, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Jambi,” (Skripsi, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021), 18.

²⁸ Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, 11-12.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan yakni menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji parsial dan simultan, namun pada pembahasan hanya menggunakan uji parsial saja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Hariyadi, pada penelitian yang dilakukannya hanya menggunakan uji parsial saja dalam analisis penelitiannya.²⁹ Selain itu uji F juga tidak wajib dilakukan dalam suatu penelitian kuantitatif, jadi penggunaan uji simultan bebas.

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



²⁹ Hariyadi, *Pengaruh Religiusitas*, 159.

I. Hipotesis

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Religiusitas yang merupakan sikap dan turunan dari etos kerja karyawan yang berdasarkan nilai-nilai Islam, memiliki banyak faktor yang dapat mengindikasikan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan sikap religiusitas pada masyarakat muslim senantiasa dilaksanakan sebagai bentuk implementasi pada kehidupan sehari-hari.³⁰ Salah satu contoh fenomena yang didapat yakni pada Bank Muamalat Cabang Jember, yang mana ketika peneliti berkunjung ke tempat tersebut karyawan yang ada menunjukkan adanya sikap religiusitas seperti mengucapkan salam, dan lebih mengedepankan ibadah. Kunjungan peneliti pada saat itu bertepatan pada hari Jum'at, pada saat itu ketika sudah waktunya untuk shalat jum'at karyawan Bank Muamalat akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaan mereka untuk segera bergegas ke masjid, meskipun mereka terkesan terburu-buru namun pekerjaannya dilakukan dengan tepat. Selain fenomena tersebut terdapat penelitian yang juga menunjang penentuan hipotesis pada penelitian ini, yakni penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Hendi dan Vera Anitra pada penelitian tersebut setelah dilakukan uji maka didapatkan hasil bahwa jika religiusitas naik maka kinerja karyawan juga akan naik, hal ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi penelitian yang menunjukkan hasil positif,

³⁰ Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, 14.

begitupun pada hasil uji hipotesisnya.³¹ Oleh karenanya dengan adanya penelitian ini maka akan ditentukan suatu hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti atau jawaban sementara terhadap asumsi penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis inilah yang kemudian akan dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh secara parsial dari variabel religiusitas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Jember.

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel religiusitas (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

2. Pengaruh Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan sikap mendasar pada pribadi seseorang atau kelompok dalam bekerja yang berorientasi dari nilai-nilai ketuhanan yang dijadikan cerminan. Oleh karenanya seorang muslim yang kepribadiannya terbentuk berdasarkan hal positif maka sudah pasti akan menghasilkan hasil yang sempurna dan maksimal karena seorang muslim yang beragamanya berada pada tingkatan menyeluruh (kaffah) akan senantiasa menghindari dari hal-hal yang merusak dan buruk. Oleh karenanya seorang muslim akan senantiasa bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kebiasaan

³¹ Prasetyo Hendri dan Vera Anitra, "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur," *BSR: Borneo Student Research* 2, no 1 (Desember, 2020): 712.

yang tercipta pada pribadinya.³² Salah satu contoh fenomena yang ditemukan pada Bank Muamalat Cabang Jember yakni ketika peneliti berkunjung ke tempat tersebut semua karyawan yang notabeneanya merupakan seorang muslim bersikap dengan ramah yakni dengan mengucap salam, berperilaku sopan, dan hal itu mencerminkan adanya nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja. Selain fenomena tersebut terdapat penulis juga mengangkat penelitian yang dilakukan oleh Yeni Haryati dan Mohamad Andri Ibrahim dalam jurnal riset hukum ekonomi syariah untuk memperkuat pengambilan hipotesis penulis. Adapun hasil pada penelitian tersebut mengatakan bahwa etika kerja Islam pada karyawan di BAZNAZ Bandung di sini memiliki pengaruh positif yang signifikan.³³ Oleh karenanya dengan adanya penelitian ini maka akan ditentukan suatu hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diangkat penulis sebagai jawaban dari rumusan masalah dan asumsi penelitian yang diangkat. Hipotesis inilah yang kemudian akan dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang diangkat penulis yakni sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Jember.

³² Binti Nur Aisyah. *Etos Kerja Dalam Islam*. IAIN Tulungagung. <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/amal/article/download/913/744> diakses pada 20 september 2022

³³ Yeni Haryati dan Mohamad Andri Ibrahim, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAZ Kota Bandung," *Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah* 1, no 1 (Juli 2021): 61.

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X₂) terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Muamalat Cabang Jember.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penjabaran deskripsi sub bab yang akan di tulis pada penelitian ini. Adapun pada penelitian ini terdapat lima bagian yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini peneliti mengurai terkait latar belakang masalah dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang mencakup variabel penelitian dan indikator variabel, selain itu pada bab ini juga membahas terkait definisi operasional, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Kepustakaan

Pada bab dua, peneliti mengurai tentang penelitian-penelitian terdahulu yang dapat menunjang penelitian ini dan kajian teori sebagai landasan penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

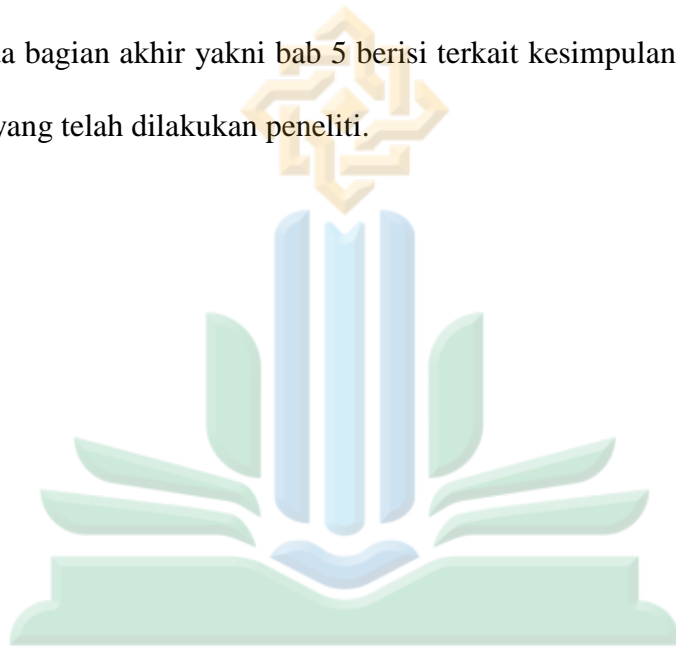
Pada bab ini peneliti mengurai metode yang digunakan dalam penelitian skripsi ini yakni meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan terakhir analisis data.

BAB IV : Penyajian dan Analisis Data

Pada bagian penyajian dan analisis data berisi tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan terkait penelitian ini.

BAB V : Penutup

Pada bagian akhir yakni bab 5 berisi terkait kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan peneliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

PEMBAHASAN

A. Kajian Kepustakaan

1. Penelitian Terdahulu

- a. Muhammad Hamim “Pengaruh Religiusitas dan Kepercayaan terhadap Preferensi Masyarakat Menabung pada Bank Syariah Kabupaten Boyolali dengan Pelayanan sebagai Variabel Moderasi. Tahun 2018”

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan kepercayaan terhadap preferensi masyarakat menabung di bank syariah dengan pelayanan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan menyebar angket. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari populasi yang ada yaitu masyarakat Kabupaten Boyolali. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji T test, F test dan uji R2. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas, kepercayaan dan pelayanan sebagai moderasi memiliki pengaruh positif pada preferensi masyarakat menabung di bank syariah.³⁴

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Muhammad Hamim dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti religiusitas terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni pada penelitian Muhammad Hamim

³⁴ Muhammad Hamim, “Pengaruh Religiusitas Dan Kepercayaan Terhadap Preferensi Masyarakat Menabung Pada Bank Syariah Kabupaten Boyolali dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi,” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), 8-51.

variabel bebas yang digunakan yakni preferensi masyarakat pada bank syariah sedangkan skripsi ini variabel bebas yang digunakan yakni kinerja karyawan Bank Muamalat.

- b. Imam Hariyadi dan Luthfi Noor Mahmudi “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)

Penelitian Iman Hariyadi bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan pada suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dengan teknik analisa regresi linier sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar religiusitas maka semakin besar pula kinerja karyawan terpegaruhi. Hal itu dapat disimpulkan dari hasil beberapa uji yang telah dilakukan, kesimpulan dari beberapa hasil uji tersebut yaitu variabel (X) religiusitas secara signifikan berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan, dan dapat diperkuat dari hasil uji regresi linier sederhana yaitu nilai koefisien (Sig) $0,00 < 0,05$, sehingga dapat dianalisa bahwa religiusitas berpengaruh sebesar 66,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain.³⁵

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Imam Hariyadi dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti religiusitas terhadap

³⁵ Imam Hariyadi dan Luthfi Noor Mahmudi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019),” *Jurnal Unida Gontor* 6, no.2 (Desember, 2020): 59.

kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni pada penelitian Imam Hariyadi menggunakan data primer dan sekunder dengan analisis data regresi linier sederhana, sedangkan pada skripsi ini data yang digunakan yakni data primer dengan analisis regresi linier berganda.

- c. Derry Pratama Citra, dkk. “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. Tahun 2018”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) KC Malang. Penelitian ini dilaksanakan tahun 2018 dengan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu etos kerja islami dan komitmen organisasi keduanya sama- sama berpengaruh secara signifikan yaitu sebesar 28,2% terhadap kinerja karyawan.³⁶

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Derry Pratama dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni penelitian yang dilakukan Derry Pratama meneliti etos kerja islami dan komitmen organisasi sementara skripsi ini meneliti etos kerja Islam dan religiusitas.

³⁶ Derry Pratama Citra, dkk, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang,” *Jurnal Falah* 3, no 2 (Agustus, 2018): 25-27.

- d. Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni “Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). Tahun 2019”

Pada penelitian Intan, ia ingin mengetahui apakah etos kerja Islam dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan atau tidak, penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yaitu dengan teknik pengambilan data menggunakan penyebaran kuisioner dengan sampel sebanyak 96 responden. Untuk analisis data yang digunakan yaitu menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dikarenakan menggunakan variabel *intervening* dengan responden kurang dari 100. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel saling mempengaruhi secara signifikan, variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh positif sebesar 87,3%.³⁷

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, adapun perbedaannya yakni terletak pada analisis data yang digunakan, penelitian yang dilakukan Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni menggunakan analisis data metode *Partial Least Square* (PLS), sementara kripsi ini menggunakan analisis data regresi linier berganda.

³⁷ Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang),” *Diponegoro Journal of Management* 8, no 4 (Oktober, 2019): 107-115.

- e. Wahidya Difta Sunanda “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal). Tahun 2020”

Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* pada waroeng spesial sambal. Penelitian ini bersifat asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 175 yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner/angket yang valid dan reliabel. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa ketiga variabel, yaitu kepemimpinan Islami, religiusitas dan kepuasan bekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan bekerja merupakan variabel penengah antara kedua variabel utama yaitu kepemimpinan Islami dan religiusitas yang berpengaruh positif pada kinerja karyawan.³⁸

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Wahidya Difta Sunanda dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti terkait kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya pada penelitian Wahidya juga meneliti terkait kepemimpinan Islami dan terdapat variabel *intervening* yakni

³⁸ Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal),” *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 20.

kepuasan bekerja, sedangkan pada skripsi ini tidak terdapat variabel *intervening* hanya meneliti etos kerja Islam dan religiusitas.

- f. Ihsan Mubarak dan Sri Suwarsi. “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tahun 2020”

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, untuk pengumpulan datanya menggunakan metode kuisioner, wawancara, observasi dan studi pustaka, untuk penyebaran kuisioner di sini mendapat sampel 45 orang. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan. Dan variabel disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁹

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Ihsan Mubarak dan Sri Suwarsi dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni penelitian yang dilakukan Ihsan menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif sedangkan skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

- g. Dini Aprilia, dkk “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Tahun 2021”

Penelitian dini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas dilihat dari variabel kinerja

³⁹ Ihsan Mubarak dan Sri Suwarsi, “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Prosiding Manajemen Journal* 6, no 1 (Februari,2020): 43-45.

karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian Dini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer adapun hasil penelitiannya memperoleh hasil bahwa sikap religiusitas dan motivasi di sini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai 83,9%.

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Dini Aprilia dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti religiusitas terhadap kinerja karyawan, adapun perbedaannya yakni penelitian yang dilakukan Dini Aprilia terdapat variabel *intervening* sedangkan pada skripsi ini tidak terdapat variabel *intervening*.

- h. Rahmat Saputra, "Pengaruh Religiusitas dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Rotie bakery pekanbaru. Tahun 2020"

Penelitian dini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotie Bakery Pekanbaru dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 48 teknik analisisnya menggunakan analisis liner berganda dengan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel religiusitas dan etos kerja Islam berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.⁴⁰

⁴⁰ Rahmat Saputra, "Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotie Bakery Pekanbaru," (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2020), 10-14.

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Rahmat Saputra dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti religiusitas dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan, adapun perbedaannya yakni pada penelitian Rahmat Saputra juga membahas hasil uji simultan sedangkan penelitian ini tidak membahas hasil penelitian uji simultan.

- i. Wahyu Saputra “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UPT.P3UD Deli Serdang. Tahun 2021”

Tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di UPT.P3UD Deli Serdang, penelitian ini berbentuk asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Untuk menganalisa data peneliti menggunakan teknik regresi linier berganda. Dengan perolehan data menggunakan angket sejumlah 34 sampel. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Wahyu Saputra dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni penelitian yang dilakukan Wahyu menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan skripsi ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

⁴¹ Wahyu Saputra, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UPT.P3UD Deli Serdang,” (Skripsi, UMSU, 2021), 24-35.

- j. Saimatun Nisak, dkk. “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Displin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Tahun 2021”

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner kepada 72 responden. Untuk analisis data menggunakan skala *likert* dengan rentan nilai 1-5. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif. Begitupula dengan variabel lainnya.⁴²

Persamaan pada penelitian yang dilakukan Saimatun Nisak dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, adapun perbedaannya yakni penelitian yang dilakukan Saimatun Nisak memiliki 3 variabel independen sedangkan skripsi ini hanya memiliki 2 variabel independen.

Dari beberapa penelitian yang telah di paparkan tersebut terdapat perbedaan dan juga persamaan, baik dari segi metode penelitian maupun variabel yang diangkat. Untuk mengetahui lebih rinci terkait penelitian-penelitian terdahulu yang penulis angkat, maka penulis membuat tabulasi data penelitian terdahulu sebagai berikut:

⁴² Saimatun Nisak, dkk, “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Displin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah,” *DJIEB* 1, no 1 (Juli, 2021): 34-35.

Tabel 2.1
Tabulasi Data Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Derry Pratama Citra, dkk. (2018)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang	Sama-sama meneliti etos kerja Islam, dan menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan penyebaran data menggunakan angket	Penelitian Derry meneliti etos kerja islami dan komitmen organisasi, sementara skripsi ini meneliti etos kerja Islam dan religiusitas
2.	Muhammad Hamim (2018)	Pengaruh Religiusitas dan Kepercayaan terhadap Preferensi Masyarakat menabung pada Bank Syariah Kabupaten Boyolali dengan pelayanan sebagai Variabel Moderasi	Sama-sama meneliti sikap religiusitas. Dan menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian Muhammad Hamim menggunakan variabel bebas preferensi masyarakat pada Bank Syariah, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kinerja karyawan pada Bank Muamalat
3.	Imam Hariyadi dan Luthfi Noor Mahmudi (2019)	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019	Sama-sama meneliti religiusitas pada kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	Penelitian Imam Hariyadi menggunakan data primer dan sekunder, dengan analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan data primer dengan analisis regresi berganda.
4.	Intan Permata Sari Dan Rini Nugraheni (2019)	Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	Sama sama meneliti etos kerja Islam terhadap karyawan	Penelitian yang dilakukan Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni menggunakan analisis data metode <i>Partial Least Square (PLS)</i> , sementara kripsi ini menggunakan analisis data regresi linier berganda.
5.	Ichsan	Pengaruh Etos Kerja	Sama-sama meneliti	Penelitian Ichsan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
	Mubarok dan Sri Suwarsi. (2020)	Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	etos kerja Islam, dan menggunakan penelitian kuantitatif.	menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan analisis linier berganda
6.	Wahidya Difta Sunanda (2020)	Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng special sambal)	Sama-sama meneliti permasalahan pada SDM yakni kinerja karyawan, dan menggunakan penelitian kuantitatif	Penelitian Wahidya meneliti terkait kepemimpinan islami, dan terdapat variabel intervening yakni kepuasan bekerja, sedangkan penelitian ini meneliti religiusitas dan etos kerjaberdasarkan nilai keislaman tanpa ada variabel intervening
7.	Rahmat Saputra (2020)	Pengaruh Religiusitas dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotie Bakery Pekanbaru	Persamaan pada penelitian yang dilakukan Rahmat Saputra dengan skripsi ini yakni sama-sama meneliti religiusitas dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan,	Perbedaannya yakni pada penelitian Rahmat Saputra juga membahas hasil uji simultan sedangkan penelitian ini tidak membahas hasil penelitian uji simultan
8.	Dini Aprilia, dkk (2021)	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	Sama-sama meneliti religiusitas terhadap kinerja karyawan	Penelitian Dini Aprilia menggunakan variabel <i>intervening</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel terikat tanpa variabel <i>intervening</i>
9.	Wahyu Saputra (2021)	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UPT.P3UD Deli Serdang	Sama sama meneliti etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan	Penelitian Wahyu menggunakan jenis penelitian berbentuk asosiatif, sedangkan penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif.
10.	Saimatun Nisak, dkk	Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami,	Sama sama meneliti etos kerja Islam	Penelitian Saimatun memiliki 3 variabel

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
	(2021)	displin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah	terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif	independen, sedangkan penelitian ini memiliki 2 variabel independen.

Sumber; Data Penelitian Terdahulu

B. Kajian Teori

Dalam penelitian ini kajian teori berisi tentang teori-teori penunjang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun teori-teori tersebut yakni religiusitas, etos kerja berdasarkan nilai keislaman dan kinerja karyawan, Adapun penjelasan lebih lengkap yakni sebagai berikut:

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Definisi *religious* dalam beberapa Bahasa telah banyak dikemukakan oleh para pakar. Salah satunya yakni terkait penghayatan keberagamaan seseorang dengan dorongan kekuatan spiritual seperti keyakinan, nilai beragama, dan perilaku.⁴³

Religiusitas menurut Glock & Stark dalam jurnal karya Sri Mailani merupakan seberapa jauh tingkat kepercayaan atau komitmen yang dimiliki seseorang akan agama yang dianutnya. Dalam penelitian itu juga Sri Mailani menyebutkan bahwa religiusitas merupakan suatu pola hubungan dengan sang pencipta yang dapat mengatur kehidupan orang tersebut menjadi lebih terarah. Selain itu ia juga menyebutkan

⁴³ Wahyudi, dkk, "Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*," *JEBA : Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 20, no. 03 (2018): 6.

bahwa religiusitas merupakan suatu lingkup kehidupan baik kehidupan nyata maupun supranatural yang terdapat dalam diri manusia, baik berupa tindakan, emosi dan lain sebagainya.⁴⁴

Jadi dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa religiusitas merupakan suatu pemahaman dan penghayatan terhadap nilai agama baik dari aspek akidah, keilmuan, dan praktik keagamaan, yang kemudian membuat seseorang tersebut hidup dan berperilaku sesuai dengan nilai agama yang dianutnya. Pada aspek akidah merupakan landasan berpijak bagi umat muslim, yang mana akidah berhubungan langsung dengan keyakinan yang dipegang oleh individu.

Kemudian yang kedua yakni aspek keilmuan, aspek keilmuan di sini merupakan suatu pengetahuan yang kemudian dapat mengubah konstruk berfikir individu, dengan ilmu individu akan semakin bertindak sesuai porsinya dan tidak menyalahi aturan, karena seperti pepatah mengatakan, padi semakin berisi semakin merunduk, begitupun dengan orang berilmu semakin ia berilmu, maka semakin tunduk dan patuh pada aturan.

Aspek terakhir yakni aspek praktik agama, aspek ini merupakan ujung dari kedua aspek yang telah dipaparkan, di mana jika individu telah mampu melewati aspek akidah, lalu aspek keilmuan telah mencukupi maka aspek terakhir pasti akan terlaksana. Seperti dalam surah Al-Maidah ayat 48.

⁴⁴ Mailani, *Pengaruh Disiplin Kerja*, 18.

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ
 وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا
 جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ
 لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا
 الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ



Artinya: dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, Yaitu Kitab-Kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian[421] terhadap Kitab-Kitab yang lain itu; Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. untuk tiap-tiap umat diantara kamu[422], Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu,⁴⁵

Pada aspek praktik keagamaan seperti dalam ayat tersebut, bahwa setiap agama mesti telah diberikan suatu aturan dan jalan dalam setiap kehidupannya, aspek ini berkaitan dengan tingkah laku individu yang kemudian dapat menjadi suatu tolak ukur keberagamaan. Oleh karenanya religiusitas pasti diwujudkan dalam setiap aspek kehidupan individu, terutama dalam bekerja.

⁴⁵ Al-Qur'an, 5:48.

b. Dimensi Religiusitas

Dalam penelitian yang bervariasi religiusitas juga membahas terkait dimensi-dimensi religiusitas dengan tujuan untuk dapat dijadikan acuan pengukuran tingkat religiusitas dan beberapa bahan pertanyaan dalam angket yang akan disebarkan. Menurut Grock dikutip dari karya Muhammad Hamim dimensi religiusitas tersebut terdapat 5 yaitu sebagai berikut:

1) Dimensi Keyakinan atau Ideologis

Pada dimensi ini merupakan dimensi atas sejauh mana seseorang menerima suatu hal yang berkaitan dengan agama yang output dari hal tersebut berupa tingkatan sikap yang didasari oleh kepercayaan. Contohnya yaitu tingkat kepercayaan akan adanya tuhan, surga, neraka, para malaikat, dan kitab suci al-Qur'an. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi ini merupakan suatu tingkat kepercayaan seseorang akan agamanya.

Dalam agama Islam perwujudan suatu keyakinan seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk mematuhi ajaran agama sesuai syariat, namun yang terpenting di sini yaitu pengakuan dalam bentuk membaca dua kalimat syahadat. Dengan begitu jika dimensi ini terlaksana maka akan tercipta suatu praktik atau tingkah laku sesuai dengan nilai-nilai Islam.

2) Dimensi pengetahuan agama atau intelektual

Pada dimensi ini yaitu mengukur sejauh mana seseorang faham akan ajaran yang dianut oleh agamanya, terutama dalam pedoman umat muslim, yakin al-Qur'an dan hadist. Pengetahuan agama merupakan *fardhu 'ain* dalam agama Islam di mana setiap umat muslim dituntut untuk menimba ilmu terutama dalam ilmu agama

Jadi pada dimensi ini berisi terkait ukuran keilmuan yang dimiliki seorang muslim, baik dari membaca buku, belajar disekolah dan lain sebagainya, sehingga dengan ilmu yang diperoleh tersebut, seseorang akan melaksanakan praktik kehidupan sesuai dengan nilai pengetahuan yang diperolehnya.

3) Dimensi Praktik Agama Atau Ritual Keagamaan

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana seseorang dalam memenuhi ajaran yang dianut dan keilmuan yang telah diperoleh individu. Pada dimensi ini meliputi aspek-aspek ritual keagamaan seperti dalam Islam, sholat, naik haji, zakat, puasa dan lain sebagainya. Jadi pada dimensi praktik agama ini merupakan perwujudan atas keyakinan dan keilmuan yang dimiliki sehingga mereka melaksanakan praktik keagamaan sesuai dengan yang ia anut dan ia ketahui.

4) Dimensi pengalaman atau eksperiensial

Pada dimensi ini dilihat dari pengalaman-pengalaman yang telah dialami oleh seseorang. Salah satu contohnya yaitu perasaan

syukur kepada Allah dikarenakan doanya dikabulkan, atau hajatnya tersampaikan, bahkan bisa berupa mendapatkan hidayat dari beberapa kegiatan. Seperti contoh dengan adanya suatu pengabdian masyarakat yang mengharuskan ia berinteraksi dengan banyak orang yang berbeda-beda, baik dari segi ekonomi, ilmu dan sebagainya, sehingga pada satu sisi ia merasa tersentuh dengan perbuatan seseorang dalam kegiatan tersebut. Maka ini juga termasuk dalam pembahasan dimensi ini.

5) Dimensi konsekuensi

Pada dimensi ini diukur dari sejauh mana tingkat seseorang dalam berinteraksi sosial sesuai dengan ajaran agamanya. Contoh bergotong royong, bersilaturahmi, menjenguk tetangga atau sanak saudara yang sedang sakit.⁴⁶

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Tingkat religiusitas seseorang merupakan seberapa besar religius yang diimplementasikan seseorang dalam kehidupannya. Dalam menentukan seberapa besar tingkatan religiusitas seseorang pasti dilatar belakangi dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Oleh karenanya penulis sedikit membahas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, adapun menurut Thouless dalam jurnal karangan Heny Kristian Rahmawati menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi religiusitas, antara lain yaitu:

⁴⁶ Muhammad Hamim, *Pengaruh Religiusitas*, 26-31.

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial), hal tersebut mencakup pendidikan keseluruhan keluarga, pendidikan, serta tekanan yang dimaksud bisa berupa tradisi dan budaya yang masih melekat pada lingkungan sekitar sehingga kesemua itu mampu mengubah atau meningkatkan perkembangan sikap keagamaan individu.
- 2) Pengalaman yang dialami individu dari berbagai aspek, seperti aspek alamiah meliputi (keindahan, kekaguman akan ciptaan tuhan, dan lain sebagainya), aspek moral yang meliputi (konflik moral, minimnya etika berbahasa, bertindak), dan terakhir aspek afektif yang meliputi (emosional keagamaan yang dipicu oleh pengalaman contoh simpati dan munculnya rasa bersyukur setelah kegiatan pengabdian.)
- 3) Suatu faktor yang muncul karena tidak terpenuhinya kebutuhan seperti kebutuhan akhirat setelah kematian, kebutuhan berjejalin rumah tangga, dan kebutuhan rasa aman.
- 4) Faktor intelektual, yakni faktor yang berdampak akan pembentukan suatu keyakinan beragama dengan proses berfikir dan berpengetahuan.⁴⁷

Sedangkan menurut Jalaludin dalam jurnal karangan Heny Kristian Rahmawati terdapat dua faktor yang mempengaruhi religiusitas yakni faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor

⁴⁷ Heny Kristian Rahmawati, "Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro," *Jurnal Community Development* 1, no 2 (Desember 2018.), 38.

internal meliputi (keturunan, usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan), sedangkan untuk faktor eksternal meliputi (Lingkungan Sekitar seperti, Lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan bermasyarakat). Beberapa faktor tersebut sejalan dengan fungsi-fungsi religiusitas yang berkaitan erat dengan fungsi agama bagi manusia yang sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu, agama sebagai alat justifikasi dan prasangka baik ajaran-ajaran agama yang patut untuk dibuktikan kebenarannya. Selain itu agama juga sebagai sumber motivator dalam kehidupan manusia sehingga seringkali membuat manusia berfikir, merenung, dan meneliti seluruh unsur kehidupan untuk mencari suatu kebenaran.⁴⁸

Jadi dari kedua pemikiran terkait faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas penulis dapat menyimpulkan bahwa religiusitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni sebagai berikut:

a) Faktor intelektual

Faktor intelektual di sini merupakan faktor pengetahuan akan agama yang mereka anut. Semakin besar pengetahuan yang mereka miliki maka semakin besar pula faktor religiusitas tersebut akan dipengaruhi.

⁴⁸ Heny Kristian Rahmawati, 39-40

b) Faktor Lingkungan

Lingkungan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi religiusitas dikarenakan lingkungan berhubungan dengan ruang interaksi yang kita lakukan sehari-hari.

c) Faktor Keturunan

Faktor keturunan merupakan faktor yang tingkat pengaruhnya sangat kuat, hal ini dikarenakan dalam suatu keluarga pasti agama diajarkan sedari kecil sehingga mau tidak mau anak tersebut akan ikut terpengaruh, selain itu tingkat agamis dalam keluarga juga mampu mempengaruhi tingkat religius seseorang. Seperti contoh anak seorang kyai.

d) Faktor Pengalaman Mistis

Pengalaman mistis mampu berpengaruh pada tingkat religiusitas seseorang hal ini dikarenakan ketika seseorang telah mengalami hal mistis dalam beragama, pasti tingkat keyakinan akan agamanya akan semakin meningkat.

e) Faktor Moral Keagamaan.

Moral agama menunjuk aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, sedangkan religiusitas mengacu pada aspek religi yang dihayati oleh seseorang sehingga keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain.⁴⁹

⁴⁹ Heny Kristian Rahmawati, 40-45

d. Pola Keberagamaan Dalam Mengukur Tingkat Religiusitas

Menurut Abdul Mujib dalam jurnal karangan Jumal Ahmad mengatakan bahwa dalam mengukur religiusitas seseorang pola yang paling baik yakni menggunakan tiga pola keberagamaan, yakni Islam, ihsan, dan iman. Hal ini dikarenakan ketiga pola keberagamaan tersebut menyatu dan tidak membedakan antara aspek *esoteris* dan *eksoteris*. Aspek *esoteris* merupakan aspek dalam dalam suatu agaman, maksudnya pada aspek ini meliputi ajaran yang terkandung didalamnya, sedangkan *eksoteris* yakni aspek luar suatu agama, maksudnya yakni praktik agama yang terlihat luarnya, contoh jika Islam beribadah di masjid, sedangkan Budha di candi. Adapun pembahasan terkait ketiga pola ini yakni sebagai berikut :

1) Islam

Secara Bahasa Islam dapat diartikan berserah diri. Islam merupakan agama yang penganutnya berserah diri kepada Allah dengan melaksanakan segala perintah dan larangannya. Islam merupakan tingkat terendah, yakni tingkatan di mana seseorang baru menyatakan keyakinannya terhadap Allah.

2) Iman

Iman merupakan kepercayaan, keyakinan, ketetapan, dan keteguhan dalam hati seseorang akan agama yang dimiliki. Jika dalam Islam hanya pengucapan bahwa ia telah mempercayai adanya Allah, maka dalam konteks iman, ia menuntut lebih dari hal

tersebut, yakni dengan perbuatan sebagai bentuk realisasi dari Islam. Sehingga dengan tertanamnya iman dalam hati maka akan menuntun seorang muslim untuk melaksanakan ibadah dan menjauhi larangan Allah.

3) Ihsan

Pada tingkatan ihsan merupakan tingkatan yang bukan hanya sekedar ingin mencari pahala, namun karena rasa syukur dan ingin mendekatkan diri kepada Allah, jadi pada tingkatan ini, tingkat kepercayaan seseorang telah mencapai batas tertinggi, yakni dengan melakukan segala hal karena keikhlasan hati.

Jadi dengan keterkaitan setiga pola itu, untuk mengukur suatu tingkat religiusitas seseorang akan sangat mudah. Karena dalam ketiganya tersebut telah terselip makna tingkatan. Yakni mulai dari makna terendah (Islam) sebagai dimensi perbuatan, iman sebagai dimensi kepercayaan, dan makna tertinggi yakni (ihsan) sebagai dimensi kesempurnaan.⁵⁰

2. Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

a) Pengertian Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

Etos kerja Islam merupakan suatu fasilitas diri dalam mengamalkan nilai ibadah dan proses pencapaian tujuan duniawi

⁵⁰ Jumal Ahmad, *Religiustitas, Refleksi & Subjektivitas Keagamaan* (Yogyakarta: Deepublish Budi CV Utama, 2020), 23-30.

dengan bekerja yang berlandaskan etika pribadi sesuai keyakinan individu.⁵¹

Mengutip dari Asifudin dalam jurnal DJIEB etos kerja Islam merupan suatu sikap hidup mendasar seorang muslim yang menimbulkan suatu kebiasaan yang berkenaan dengan etika kerja. Hal ini berasal dari sistem keimanan dan aqidah individu.

Pada buku etos kerja Islam karya Baiq el Badrianti di sana dipaparkan bahwa etos kerja Islam yakni suatu etos kerja yang dalam penerapannya mengandung unsur nilai-nilai islami yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadist. Bagi seorang muslim nilai-nilai agama di sini telah menjadi darah daging dalam setiap tindakan mereka, sehingga sebagian besar orang menggunakan nilai-nilai Islam dalam setiap tindakannya di sini sebagai sumber motivasi dengan harapan mendapat ridha dari Allah SWT.

Pembentukan suatu etos kerja islami seorang muslim di sini biasanya berawal dari dorongan bekerja yang timbul dari pemahaman, penghayatan dan pengamalan nilai-nilai dalam al-Qur'an dan hadist terkait, pentingnya bekerja dalam Islam.

Berdasarkan prinsip Islam, Islam mengajarkan untuk beramal dan kerja, maksudnya yakni seorang muslim dituntut agar senantiasa mendekatkan diri kepada Allah dengan perantara memperbanyak bekerja dan mengamalkan amal sholeh. Amal dan

⁵¹ Citra, *Pengaruh Etos Kerja Islam*, 59-64.

perbuatan seorang muslim di sini sangat berarti penting dalam hidup seorang muslim, karena iman seorang muslim tidak ada artinya tanpa disertai dengan amal dan perbuatan. Begitupun dengan etos kerja, etos kerja yang tanpa disertai dengan tindakan akan terlihat sia-sia. Dalam konteks ini tindakan seseorang dalam bekerja lahir dari etos kerja yang kuat atas kesadarannya akan pandangan hidup, sehingga hal itu memberikan makna terhadap arti bekerja dan tujuan pemenuhan hidupnya. Maka dari itu sesuai dengan penuturan Nurcholis Majid bahwa hasil dari keyakinan yang meliputi kepercayaan, dan pengetahuan akan agama yang dimiliki seorang muslim di sini merupakan etos kerja dalam pandangan Islam.

Dalam buku Baiq el Badriati dipaparkan bahwa secara ilustrasi Islam di sini adalah “*Religion of Action* bukan *Religion of Faith*”. Jadi Islam merupakan agama dengan tindakan, sehingga perkataan *Jihad Fi Sabilillah* di sini dapat sematkan pada setiap pekerjaan yang dilakukan dengan landasan ingin mendapatkan ridho Allah.⁵²

b) Nilai-nilai Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

Sebagaimana dipaparkan pada poin sebelumnya yang mengatakan bahwa etos kerja dalam pandangan Islam merupakan hasil dari keyakinan seorang muslim yang kemudian

⁵² Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, 30.

direalisasikan dalam bekerja. Oleh karenanya maka bagi seorang muslim pasti etos kerja yang diterapkan akan sesuai dengan pedoman kandungan ajaran Islam yakni al-Qur'an dan hadist yang kemudian akan membentuk suatu etos kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Adapun nilai-nilai etos kerja berdasarkan nilai keislaman yakni sebagai berikut:

1) Nilai Tauhid

Tauhid dalam aqidah Islam merupakan suatu kepercayaan dan yakin akan keberadaan Allah SWT, dalam nilai yang terkandung dalam tauhid menunjukkan bahwa betapa tinggi derajat manusia di hadapan manusia yang lain. dan dalam nilai tauhid menunjukkan pula bahwa derajat Allah lebih tinggi diatas manusia. Sehingga hanya Allah lah tempat manusia berserah diri.⁵³

Hal tersebut menunjukkan bahwa tauhid merupakan pondasi awal bagi seseorang untuk membentuk konstruk berfikir keislaman berdasarkan nilai tauhid dalam agama. Nilai tauhid itu pula akan membentuk suatu kesadaran akan pentingnya bekerja, karena dalam Islam bekerja merupakan hak dan kewajiban yang disematkan pada diri setiap muslim sebagai bentuk realisasi ibadahnya. Berkenaan dengan itu

⁵³ Badriati, 31.

Allah SWT berfirman sebagaimana dalam surah Al-Ankabut ayat 17;

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِن دُونِ اللَّهِ أَوْثَانًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا
 إِنَّ الَّذِينَ تَعْبُدُونَ مِن دُونِ اللَّهِ لَا يَمْلِكُونَ لَكُمْ
 رِزْقًا فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۗ إِلَيْهِ
 تُرْجَعُونَ

Artinya: Maka carilah rezeki kamu sekalian disisi Allah, dan sembahlah kepada Allah, serta Bersyukurlah kepada Allah. Hanya kepada Allah Kamu sekalian Kembali.⁵⁴

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang muslim dituntut untuk mencari rezeki disisi Allah, maksudnya yakni Allah telah menetapkan beberapa ketentuan dalam bekerja yang menjadi tuntutan dan pedoman bekerja umat muslim. Karena hanya Allah lah tempat semua manusia kembali. Hanya Allah lah yang telah menentukan batasan rezekimu.

2) Jihad

Kebanyakan orang menilai makna jihad yakni jihad dalam keadaan berperang, namun sesungguhnya makna jihad yakni suatu proses pencapaian tujuan atau cita-cita dengan mengerahkan seluruh potensi diri dengan sikap sungguh-sungguh. Dalam Islam kesungguhan seseorang dalam

⁵⁴ Al-Qur'an, 29:17.

mengerjakan sesuatu di jalan Allah dapat dikatakan jihad. Jadi dalam Islam orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, mencari ilmu, dan hal-hal yang telah diamanahkan pada dirinya akan dinilai jihad dalam etos kerja.

c) Prinsip Dasar Etos Kerja Berdasarkan Nilai keislaman

Pada pembahasan sebelumnya sedikit disinggung bahwa dalam Islam iman tidak akan sangat berarti jika tanpa disertai amal dan perbuatan. Sehingga dalam bekerja yang merupakan hak dan kewajiban ada setiap muslim di sini harus senantiasa sesuai dengan prinsip Islam. Adapun beberapa prinsip ajaran islam dalam bekerja yakni sebagai berikut:

- 1) Bekerja harus dilandasi dengan niat. Dalam Islam setiap perbuatan harus dilandasi dengan niat karena setiap perbuatan akan menuai hasil sesuai dengan niat awal masing-masing. Jadi jika kita bekerja dengan niat sungguh-sungguh maka keberhasilan akan dicapai, namun jika bekerja dengan niat separuh-separuh, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan selesai secara optimal.
- 2) Dalam bekerja harus dijalankan sesuai dengan pengetahuan individu yang berlandaskan pada prinsip agama Islam. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan yang dilakukan manusia akan di pertanggung jawabkan diakhirat nanti, sehingga segala aktivitas bekerja harus dijalankan sesuai dengan

sumber ajaran Islam yang terkandung dalam Kalamullah dan Sunnah Rasul.

- 3) Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan skill yang kita miliki. karena jika sesuatu yang tidak kita mumpuni dilakukan, maka niscaya kesalahan akan terjadi
 - 4) Bekerja harus bertujuan untuk menghasilkan mutu dan kualitas kerja yang baik. Maksudnya yakni dalam bekerja kita harus memiliki tujuan yang baik, karena kebaikan akan kembali kepada diri kita.
 - 5) Bekerja harus dilandasi dengan sikap jujur, tanggung jawab, dan adil. Maksudnya yakni dalam bekerja sikap jujur, tanggung jawab serta adil harus selalu dikerjakan sesuai dengan pedoman dan perilaku yang diajarkan Rasulullah ketika beliau melakukan pekerjaan dahulu.
 - 6) Etos kerja yang tinggi dan semangat bekerja harus menjadi landasan dalam bekerja.
 - 7) Upah dalam bekerja harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
 - 8) Senantiasa mengingat Allah dan melakukan hal yang bermanfaat.⁵⁵
- d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Berdasarkan Nilai keislaman

⁵⁵ Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, 32-34

Terdapat beberapa faktor yang pasti dimiliki oleh setiap orang yang dapat mempengaruhi etos dalam bekerja, adapun faktor-faktor tersebut yakni:

1) Agama

Setiap orang pasti memiliki suatu sistem keyakinan yang dijadikan sebagai pijakan hidup, sistem keyakinan tersebut dikatakan sebagai agama. Agama mengatur segala aturan yang berkaitan dengan kehidupan seseorang, baik dari segi ibadah, perilaku dan lain sebagainya. Oleh karenanya cara bersikap, bertindak dan berfikir seorang muslim diatur oleh agama. Dengan begitu secara tidak langsung hal tersebut berpengaruh pada etos kerja seorang muslim yang tergantung pada agamanya. Semakin tinggi keagamaan seseorang maka semakin tinggi pula etos kerja seseorang. Begitupun sebaliknya.

2) Budaya

Budaya merupakan suatu kebiasaan yang berada di lingkungan sekitar individu, dalam suatu budaya terkandung nilai-nilai luhur yang telah melekat pada individu, sehingga budaya juga mempengaruhi kepribadian seseorang karena dalam budaya bersangkutan dengan masyarakat dan norma masyarakat. Oleh karenanya semakin tinggi orientasi sistem

budaya yang diterapkan seseorang semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki.

3) Sosial politik

Struktur politik juga dapat mempengaruhi etos kerja, karena dengan struktur sosial politik tersebut akan mendorong manusia untuk bekerja dan menikmati hasil yang telah dikerjakan.

4) Lingkungan

Dalam setiap aspek kehidupan lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh, begitupun dalam etos kerja lingkungan juga memiliki andil. Hal ini dikarenakan suatu lingkungan dapat membentuk suatu kondisi sesuai dengan lingkungan individu. Oleh karenanya lingkungan di sini dapat mempengaruhi baik buruknya etos kerja yang dimiliki seorang karyawan.

5) Pendidikan

Pendidikan merupakan unsur dalam penentuan kualitas sumber daya seorang manusia. Dengan pendidikan, seseorang akan memiliki mutu, keterampilan dan juga keahlian pada suatu bidang. Oleh karenanya tingginya pendidikan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya seseorang. Tingginya kualitas sumber daya yang dimiliki di sini akan mempengaruhi pada tingkat etos kerja yang dimilikinya, maka

dari itu semakin berkualitas diri seseorang maka akan semakin berkualitas pula etos kerja yang dimiliki.

6) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi merupakan tingkatan seseorang dalam ranah ekonomi baik dilihat dari lingkungan usaha maupun tingkatan ekonomi. Sehingga semakin kuat rasa seseorang untuk memenuhi kebutuhan akan struktur ekonomi semakin kuat pula etos kerja yang dimiliki.

7) Motivasi intrinsik individu.

Motivasi seseorang yang asalnya dari diri sendiri dinamakan motivasi intrinsik kebanyakan motivasi intrinsik di sini muncul karena adanya keinginan besar dalam diri individu sehingga dengan keinginan tersebut maka individu akan memiliki semangat yang tinggi dan akan menimbulkan etos kerja yang tinggi pula dalam dirinya.⁵⁶

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan biasanya dijadikan acuan penilaian prestasi dalam suatu perusahaan, kualitas di sini juga akan menentukan tingkat keberhasilan seorang karyawan, hal inilah yang disebut sebagai kinerja. Kinerja terkadang juga disebut sebagai keberhasilan seorang

⁵⁶ Badriati, 54-56.

karyawan dalam mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan fungsi sesuai SOP perusahaan. Untuk membuka lebih lebar pola pikir kita mengenai apa itu kinerja karyawan, maka penulis paparkan beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Dikutip dari buku yang berjudul “Pengukuran kinerja berbasis kompetensi” karya Moeheriono mengatakan bahwa untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan akan menilai kualitas kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kualitas kinerja tersebut akan menghasilkan suatu pencapaian yang dicapai berdasarkan kebiasaan moral, dan etos kerja sesuai dengan wewenang dan peraturan perundang-undangan yang sah dan legal.⁵⁷

Dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa kinerja suatu karyawan merupakan capaian seorang karyawan dalam bekerja yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, kerja sama team dan *time work* seorang karyawan.⁵⁸

Menurut Stolovitch and Keeps dikutip dari karangan Moeherion kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang

⁵⁷ Moeherion, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2012), 23.

⁵⁸ Heny Kristian Rahmawati, “Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal Di Argopuro,” *Jurnal Community Development* 1, no 2 (Desember 2018): 43

diperoleh seorang karyawan berdasarkan target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁹

Menurut Sedarmayanti kinerja karyawan merupakan suatu bukti konkrit hasil bekerja yang diperoleh karyawan secara keseluruhan.⁶⁰

Jadi suatu capaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan bekerja, kecepatan, dan kesesuaian dengan target perusahaan merupakan definisi dari kinerja karyawan. Sehingga dengan definisi tersebut banyak aspek yang tercakup didalamnya. Salah satunya yaitu kuantitas bekerja, kualitas bekerja, pengetahuan akan pekerjaannya, perencanaan kegiatan, disiplin dan inisiatif. Yang kesemuanya merupakan aspek penting dalam keberhasilan kinerja karyawan.

Kuantitas kinerja karyawan meliputi seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan karyawan sesuai dengan target dan ketepatan bekerja. Sedangkan kerja keras seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai ketentuan dan target perusahaan disebut kualitas bekerja. Atau secara singkat dapat dikatakan proses karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

⁵⁹ Moeharion, *Pengukuran Kinerja*, 24

⁶⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), 35

Dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan secara cepat dan tepat diperlukan suatu pengetahuan akan pekerjaan tersebut sehingga dengan pengetahuan tersebut maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Hal ini dapat diperoleh dari berbagai hal, seperti mengikuti pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Jadi pada intinya segala aspek yang berkaitan dengan proses pencapaian dan pemenuhan pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan disebut kinerja karyawan.⁶¹

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Dalam jurnal karya Novia Ruth Silaen ia mengutip dari Mangkunegara yang didalamnya mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki karyawan dengan kinerja tinggi. Adapun karakteristik tersebut yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab kerja tinggi.
- 2) Akibat yang ditimbulkan akan di hadapi dengan berani.
- 3) Tujuan yang dimiliki telah diperhitungkan.
- 4) Program kerja yang ditawarkan harus bersifat global dan mampu memperjuangkan tujuan yang akan direalisasikan.
- 5) Kegiatan kerja yang memiliki umpan balik dapat dimanfaatkan.
- 6) Program kerja yang ditawarkan dapat dilaksanakan.⁶²

⁶¹ Sedarmayanti, 40-45.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa hal yang sangat bergantung pada kinerja karyawan salah satunya yakni kemajuan perusahaan, kemajuan perusahaan dapat tidak terwujud diakibatkan oleh beberapa hal salah satunya yakni adanya persaingan ketat diantara beberapa perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan organisasi menuntut karyawan agar mampu meningkatkan daya saing mereka dengan tujuan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing tersebut maka harus diketahui terlebih dahulu faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut. Dikatakan oleh Gibson et.al ia mengemukakan bahwa faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, mental psikis seseorang dan kelompok organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja seorang karyawan.

1) Faktor yang berasal dari diri seorang karyawan (individu).

Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan satu dari beberapa faktor yang dapat berpengaruh dalam individu, karena keduanya mampu menjadi faktor penggerak dalam kinerja suatu karyawan. Selain itu latar belakang juga termasuk dalam faktor individu, yang hal ini meliputi aspek keluarga dan pengalaman. Aspek

⁶² Silaen, *Kinerja Karyawan*, 55-57.

keluarga merupakan aspek yang dapat membentuk suatu karakter seseorang, contohnya dikeluarga tersebut memiliki kebiasaan disiplin, tanggung jawab dan jujur, maka hal itu pasti akan terbawa kedalam sikap dia dalam organisasi. Begitupun dengan pengalaman, semakin banyak pengalaman yang pernah dijalani maka tingkat penguasaan akan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan akan semakin tinggi pula.

2) Faktor mental psikis (psikologis)

Faktor ini masih meliputi beberapa aspek yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Pada aspek Persepsi akan membentuk suatu penilaian karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Dengan persepsi karyawan dapat melihat dan menilai sendiri bagaimana situasi yang akan mereka hadapi, sehingga mereka akan memiliki pandangan akan dunia pekerjaan mereka. Pada aspek *attitude* merupakan sikap karyawan, bagaimana karyawan tersebut bersikap akan mempengaruhi pula pada kinerja karyawan. Jika sikap yang ditunjukkan sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai pula. Selanjutnya aspek *personality*, aspek *personality* merupakan aspek kepribadian, di mana kepribadian di sini merupakan karakteristik bawaan yang dimiliki seorang

individu. Sehingga dengan karakteristik bawaan tersebut maka pengaruh yang akan diberikan dalam pembentukan suatu kinerja yang optimal akan semakin besar. Selanjutnya pembelajaran, pembelajaran biasanya diperoleh seorang individu dari banyak hal. Salah satunya bisa dari pengalaman. Terakhir yakni motivasi.

Dalam beberapa kasus motivasi termasuk dalam faktor penting dalam konteks pengaruhnya akan kinerja seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi dalam diri seorang akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Seperti hal yang pada penelitian ini, dengan bermotivasikan pada sikap religiusitas, yang mana karyawan sangat menjunjung tinggi nilai keberagamaan. Maka motivasi beragama akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

3) Faktor Kelompok Organisasi

Suatu kelompok organisasi pasti ada yang namanya aspek sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi dan *job design*. *Pertama* yakni sumber daya. sumberdaya yang dimaksud yakni sistem atau alat yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, sehingga dengan sumberdaya yang baik maka kinerja akan membaik pula. *Kedua* yakni aspek kepemimpinan. Aspek ini merupakan

aspek terpenting dalam suatu perusahaan di mana dengan seorang pemimpin harus mampu memahami potensi, memahami situasi dan keadaan individu sehingga dapat dengan mudah mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. *Ketiga* yakni penghargaan, penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi terhadap kinerja seseorang yang hal itu mampu meningkatkan motivasi bekerja seseorang untuk lebih maksimal lagi. Terakhir yakni *Job design*. *Job design* merupakan suatu penentuan atau pemberian tugas dari seorang manager ke bawahan, semakin tepat *job design* yang diberikan maka semakin tepat dan baik pula kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Jadi dari ketiga faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap aspek kehidupan, rohani dan lingkungan bekerja seseorang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karenanya jika seseorang dalam kehidupannya, rohaninya, dan lingkungannya sangat kental dengan aspek keberagaman, maka sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman akan tercipta dengan sendirinya tanpa mereka sadari. Hal ini tentunya terjadi pada karyawan di perusahaan manapun.⁶³

⁶³ Silaen , 67-80.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian suatu kinerja karyawan dikatakan indikator kinerja karyawan. Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas bekerja merupakan suatu ukuran terhadap banyaknya volume pekerjaan yang telah dilakukan oleh suatu karyawan, seperti contoh. Sandi seorang kurir J&T setiap hari selalu mengantar paket sebanyak 100 pcs.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu ukuran terhadap mutu kerja seseorang, atau tingkat pengetahuan, keterampilan, kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jadi pada kualitas kerja di sini penilaian lebih ditekankan pada kualitas atau keterampilan yang ada pada diri karyawan tersebut.⁶⁴

3) Pelaksanaan Tugas

Indikator pelaksanaantugas dijadikan acuan penilaian karena kualitas seorang karyawan akan dilihat dari sejauh mana ia mampu memenuhi tugas yang ditanggung dengan baik dan tepat tanpa kesalahan.

⁶⁴ Hendi Prasetyo, *Pengaruh Religiusitas*, 707.

4) Tanggung Jawab

Pada poin ini penilaian yang dilakukan terhadap seberapa besar tingkat kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas yang ditelaah diberikan oleh organisasi/perusahaan.

5) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran seseorang dalam bekerja juga termasuk dalam suatu indikator kinerja karyawan, dikarenakan tingkat kehadiran tersebut menunjukkan kesungguhan, tanggung jawab serta kontribusi nyata seorang karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Jika diasumsikan, karyawan yang daftar hadirnya di bawah *standart* bekerja pasti kontribusi yang diberikan kurang optimal bagi perusahaan.

6) Kerja Sama

Dalam suatu perusahaan bekerja secara kolektif merupakan hal yang lumrah terjadi karena keberhasilan suatu perusahaan akan tercipta apabila jika seluruh elemen dalam perusahaan tersebut mampu bekerja secara kolektif sehingga dengan kerja kolektif tidak ada pekerjaan yang akan keteteran, dan setiap permasalahan akan cepat teratasi dan dicarikan suatu solusi.⁶⁵

⁶⁵ Septian Ragil Anandita, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang)," *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 3 (Agustus 2021): 29.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada bagian ini berisi terkait pemaparan pendekatan dan jenis penelitian apa yang digunakan dalam skripsi ini. Biasanya dalam suatu penelitian jenis-jenis penelitian yang digunakan berupa survey, ekperiment, pengembangan dan lain sebagainya.⁶⁶ Pendekatan yang digunakan pada skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang sifatnya statistik. Maksudnya peneliti akan melakukan uji kebenaran hipotesis terhadap data yang diperoleh untuk lihat kebenaran dan hasil yang diperoleh pada skripsi ini..

Sedangkan jenis penelitian penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yakni dengan melakukan pengujian variabel terkait menggunakan SPSS terhadap sampel yang diperoleh dari karyawan Bank Muamalat Cabang Jember yang kemudian dilakukan suatu analisis terhadap hasil perhitungan tersebut.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Margono yang dikutip dalam buku Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif karya Hardani, ia mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan

⁶⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 75.

sebagai sumber data penelitian, hal ini biasanya berupa manusia, benda, dan hewan.⁶⁷ Dalam penelitian yang berlokasi di Bank Muamalat Cabang Jember, penulis menentukan bahwa populasinya ialah seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Jember dengan jumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Husein dan Purnomo yang dikutip dalam buku “Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif” karya Hardani, dkk. Sampel adalah pengambilan Sebagian dari jumlah populasi penelitian yang ditentukan menggunakan teknik *sampling* guna dijadikan acuan dalam suatu penelitian. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yakni dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan minimnya jumlah populasi.⁶⁸

C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data merupakan poin penting guna menjawab permasalahan dan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data terdapat berbagai teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan terkait variabel terkait kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan pemilihan sampel yang telah dilakukan sebelumnya.

⁶⁷ Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta:CV Pustaka Ilmu.2020), 360-365.

⁶⁸ Hardani, 365- 369.

2. Observasi

Pengumpulan data terhadap serangkaian perilaku dan keadaan yang dilakukan secara langsung pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan definisi dari observasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bukti informasi kegiatan yang mampu menjadi penguat dalam menggali pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Kepustakaan

Teknik pengumpulan data ini dengan melalui sumber-sumber ilmiah seperti jurnal, buku dan lain sebagainya sebagai teori penguat dalam penelitian ini.⁶⁹

Alat ukur yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini menggunakan skala *likert*. Yang mana skala *likert* biasanya digunakan dalam mengukur nilai-nilai angket yang telah disebarkan pada responden penelitian. Pada skala ini terdiri dua bagian, yaitu bagian item dan evaluasi. Pada bagian item biasanya berisi terkait pertanyaan atau pernyataan yang akan diajukan pada responden. Sedangkan bagian evaluasi biasanya berisi daftar tanggapan.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir setelah mengumpulkan data dari responden. Analisis data dilakukan untuk melakukan perhitungan terhadap seluruh data yang telah diperoleh dari responden guna menjawab permasalahan dan hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan yakni

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 459.

1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian sebelum dilakukan suatu uji secara mendalam harus dilakukan uji validitas terlebih dahulu, di mana uji validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya suatu data untuk dilakukan uji secara mendalam. Adapun cara menentukan layak tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil uji validitas, di mana jika hasil r hitung dibanding dengan r tabel $df=n-2$ dengan sig 5%. Adapun data yang dikatakan valid yakni apabila r table $<$ r hitung.⁷⁰

2. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini tingkat reliabilitas diukur berdasarkan hasil uji statistik *crombach's alpha*. Adapun data penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai $\text{Alpha} > 0,60$.⁷¹

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk menentukan baik tidaknya model suatu regresi linier berganda atau dapat dikatakan jika uji ini merupakan syarat suatu statistik. Sehingga untuk melanjutkan pada uji statistik, data harus di uji asumsik klasik terlebih dahulu, adapun uji asumsi klasik meliputi:⁷²

⁷⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018), 181.

⁷¹ V. Wiratna Sujarweni, 183-185

⁷² V. Wiratna Sujarweni, 186-187

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui normal tidaknya distribusi data pada variabel suatu penelitian, uji ini dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun distribusi data dapat dikatakan normal apabila $Sig > 0,05$.

b. Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi atau hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Kuat tidaknya suatu korelasi dapat dilihat menggunakan uji multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dikatakan multikol apabila VIF tidak berada diantara 1-10.

c. Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan varian residual pada pengamatan suatu model regresi. Untuk memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas bisa dilihat pada pola yang ada pada gambar *Scatterplot*. Suatu regresi dapat dikatakan tidak heterosdastisitas apabila :

- 1) Pola yang tersebar berada di atas dan di bawah angka 0
- 2) Pola tidak hanya tersebar di atas dan di bawah saja.
- 3) Pola yang menyebar tidak berpola⁷³

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dikatakan analisis regresi linier berganda apabila variabel independen pada suatu penelitian lebih dari satu. Analisis ini dilakukan

⁷³ V. Wiratna Sujarweni, 186-189

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel terikat terhadap variabel bebas.⁷⁴

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Jadi dengan uji R^2 peneliti akan mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas pada variabel terikat, dengan asumsi bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel sifatnya tetap atau konstan. sehingga hal itu akan menentukan benar tidaknya hipotesis yang telah ditentukan.

Tabel 3.1
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5%-16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17%-49%	Pengaruh Cukup Berarti
50%-80%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali ⁷⁵

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Maksudnya uji ini digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

⁷⁴ V. Wiratna Sujarweni, 190-192.

⁷⁵ Nuryadi, dkk, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: SIBUKU MEDIA, 2017), 71-74.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen di sini dapat mempengaruhi variabel dependen.⁷⁶



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷⁶ Nuryadi, 74-75.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Pendirian Bank Muamalat Indonesia berdasarkan akta No 1 Tanggal 1 November 1991 M./24 Rabiul Awal 1412 H, dengan notaris Yudo Paripurno, S.H. di Jakarta, pendirian ini berlatar belakang dengan gagasan Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim. Proses ini telah disahkan oleh Menteri kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 Tanggal 21 Maret 1992. Dan telah didaftarkan pada kantor pengadilan negeri Jakarta pusat pada tanggal 30 Maret 1992 No. 970/1992. Dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Pada tanggal 1 Mei 1992/27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi beroperasinya Bank Muamalat di sini menjadikan bank pertama yang beroperasi dengan prinsip syariah di Indonesia. Setelah beroperasi selama satu tahun Bank Muamalat terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). Lalu setahun kemudian tepatnya pada tahun 2017 bulan Oktober tanggal 27 Bank Muamalat memperoleh izin sebagai bank devisa.

Setelah perolehan-perolehan tersebut Bank Muamalat terus berusaha melakukan perkembangan salah satunya yakni melakukan berbagai aksi korporasi yang berupa Penawaran Umum Terbatas (PUT)

dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan perbankan pertama yang mengeluarkan *sukuk subordinasi mudhorabah* di Indonesia adalah Bank Muamalat. Kemudian tahun 2013 Bank Muamalat menuai hasil berupa penegasan posisi di peta industri perbankan Indonesia.

Selain melakukan aksi korporasi, BMI juga melakukan inovasi produk-produk keuangan syariah pada tahun 2007. yang produk keuangan yang diluncurkan tersebut merupakan terobosan produk keuangan terbaru di Indonesia. Selain inovasi produk keuangan tersebut, produk keuangan yang dimiliki Bank Muamalat berupa *Shar-e* (tabungan instan pertama di Indonesia) yang diluncurkan pada tahun 2003. *Shar-e* mengalami perkembangan pada tahun 2011 yakni produk *Shar-e Gold Debit Visa* yang merupakan produk kartu debit syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia. Serta memiliki layanan *e-channel* seperti *internet banking*, *mobile banking* (peluncuran tahun 2016), ATM, dan *cash management*. Dan dengan berbagai perkembangan produk tersebut maka BMI memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI).

Pelebaran atensi Bank Muamalat selain di Indonesia namun juga di Kuala Lumpur, Malaysia pada tahun 2009 dilatar belakangi dengan berbagai perkembangan yang telah dilakukan Bank Muamalat membuat Bank Muamalat diakui dan berkapasitas semakin besar. Saat ini akumulasi kantor cabang BMI telah mencapai angka 249 kantor cabang termasuk satu cabang yang berada di Malaysia, selain kantor cabang, Bank Muamalat

juga memiliki layanan 619 ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM prima, serta 55 unit mobil kas keliling.⁷⁷

Adapun salah satu cabang wilayah yang ada di Indonesia yakni di Wilayah Tapal Kuda, seperti di Jember yang terletak di Jl. PB Sudirman N0. 35 Jember, Bondowoso yang terletak di Jl. Ahmad Yani No. 82 Bondowoso, Situbondo yang terletak di Jl. A. Yani No 197 A Situbondo, Probolinggo yang terletak di Jl. Sukarno Hatta No. 275 Kav 4 Kel. Tisnonegaran, Probolinggo, Jawa Timur, dan Banyuwangi yang terletak di Jl. Adi Sucipto No. 40 A, Banyuwangi.

Dalam rangka meningkatkan *awareness* terhadap *image* Bank Muamalat sebagai Bank Syariah yang islami, modern dan professional. Pada tahun 2012 BMI melakukan *rebranding* pada logo bank. Selain itu Bank Muamalat pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui secara nasional maupun internasional. Hingga pada tahun 2019 Bank Muamalat meluncurkan aplikasi *Mobile Banking* terbaru yakni *Digital Islamic Network* (DIN). Pada tahun 2020 Bank Muamalat memperoleh penghargaan sebagai peringkat pertama Digital Brand Awards Bank Umum Syariah BUKU 2. Dan pada tahun 2021 Bank Muamalat masuk jajaran Bank Terbaik Dunia Versi Forbes⁷⁸

⁷⁷ Bank Muamalat. *Annual Report (Laporan Tahunan) 2020*, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan> diunduh pada 23 September 2022

⁷⁸ Bank Muamalat. *Annual Report (Laporan Tahunan) 2021*, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan> diunduh pada 23 September 2022

2. Visi Misi dan Budaya Perusahaan

a. Visi

Adapun visi yang dimiliki oleh Bank Muamalat yakni “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 bank terbesar di Indonesia dengan eksistensi penguasaan yang diakui di tingkat regional “

b. Misi

Sedangkan misi yang dimiliki Bank Muamalat yakni “Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”

c. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan yang dibangun oleh Bank Muamalat didasarkan pada nilai-nilai perusahaan, nilai-nilai Bank Muamalat ada 5 dan kelima nilai ini harus dimiliki dan diterapkan oleh seluruh karyawan dengan harapan tercapainya visi dan misi Bank Muamalat. Adapun kelima nilai yang dimiliki Bank Muamalat yakni terangkum dalam tiga nilai utama “*Islami-Modern-Profesional*” yang kemudian dari ketiga nilai tersebut memiliki turunan dari Islami diturunkan menjadi integritas, modern diturunkan menjadi terbuka dan tanggap, serta yang terakhir yakni *professional* diturunkan menjadi kompeten

dan prima. Dari semua nilai-nilai tersebut kemudian dijadikan panduan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan Bank Muamalat.

3. Produk Bank Muamalat

Dalam Bank Muamalat produk perusahaan dibagi dalam dua kategori yakni produk penghimpun dana dan produk pembiayaan. Adapun produk penghimpun dana berisi berbagai produk yang disesuaikan dengan tujuan dan preferensi nasabah. Sedangkan produk pembiayaan berisi terkait penyaluran dana yang dihimpun oleh bank dalam bentuk pembiayaan, baik untuk usaha produktif maupun kepentingan konsumtif. Adapun macam-macam produk tersebut yakni :

a. Produk penghimpun dana

- 1) Tabungan iB Hijrah: Tabungan dalam mata uang rupiah yang dapat digunakan untuk beragam jenis transaksi.
- 2) Tabungan iB Hijrah Valas: Tabungan dalam dominasi valuta asing US Dollar dan Singapore Dollar yang bertujuan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam.
- 3) Tabungan iB Hijrah Haji: Tabungan haji dan umrah dalam mata uang rupiah dan valuta asing dolar AS yang dikhususkan bagi nasabah masyarakat muslim di Indonesia yang memiliki rencana untuk menunaikan ibadah haji dan umrah.
- 4) Tabungan iB Hijrah Rencana: Tabungan berjangka dalam bentuk rupiah yang dilakukan setoran setiap bulan dan tidak dapat ditarik sebelum jangka waktu berakhir.

- 5) TabunganKu iB: Tabungan yang dapat digunakan oleh seluruh kalangan masyarakat dengan mata uang rupiah.
- 6) Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB: Tabungan yang dikelola dengan akad *mudharabah* dan dikhususkan untuk segmen pelajar tanpa minimal umur, tabungan ini bisa dibuka untuk siswa mulai dari Paud sampai SMA/SMK.
- 7) Tabungan iB Hijrah Prima: Tabungan yang didesain bagi nasabah yang ingin mendapatkan bagi hasil maksimal dan kebebasan transaksi.
- 8) Tabungan iB Hijrah Bisnis: Tabungan yang digunakan untuk mengakomodir kebutuhan bisnis nasabah non individu.
- 9) Deposito iB Hijrah: Deposito syariah dalam bentuk rupiah dan Dolar AS dengan akad *mudhorabah*.
- 10) Deposito Online iB Hijrah: Deposito syariah dengan akad *mudharabah* yang bisa diakses melalui DIN
- 11) Deposito Devisa Hasil Ekspor Sumber Daya Alam (DHE SDA) iB Hijrah: Deposito DHE SDA yang dikelola secara syariah dengan akad *mudharabah* dalam bentuk rupiah dan Dollar AS.
- 12) Giro iB Hijrah: Giro syariah dengan akad *wadiah* dalam mata uang rupiah dan Dollar AS untuk memudahkan semua jenis kebutuhan transaksi bisnis maupun keuangan personal nasabah.
- 13) Giro iB Hijrah Ultima: Giro syariah dengan akad *mudharabah* yang berbentuk rupiah dan Dollar AS untuk memudahkan semua

jenis kebutuhan transaksi bisnis maupun keuangan personal nasabah.

14) Giro iB Hijrah/ iB Hijrah Ultima-Devisa Hasil Ekspor Sumber Daya Alam (DHE SDA): Rekening Giro khusus untuk penerimaan devisa hasil ekspor sumber daya alam bagi nasabah non perorangan.

15) Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat: Satu-satunya DPLK syariah di Indonesia yang dikhususkan untuk perencanaan dana pensiun yang manah.

b. Produk Pembiayaan

1) KPR iB Muamalat: Pembiayaan yang membantu nasabah untuk memiliki rumah tinggal/apartemen baru atau renovasi rumah, diperuntukkan bagi perorangan dengan minimal usia 21 tahun dan merupakan warga negara Indonesia.

2) iB Muamalat Multiguna: Pembiayaan yang dapat digunakan untuk membeli barang halal dan sewa jasa yang dibolehkan secara syariah namun bukan dalam bentuk tanah, bangunan, mobil dan emas.

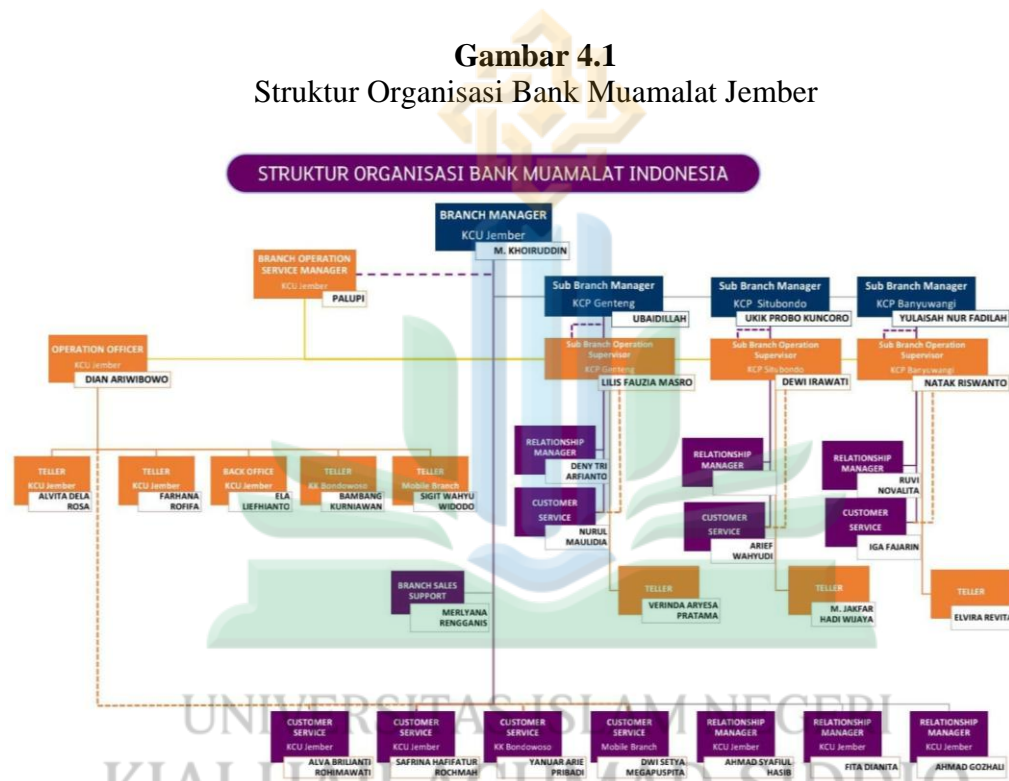
3) iB Muamalat Koperasi Karyawan: Pembelian yang diberikan pada koperasi karyawan untuk disalurkan pada anggotanya guna membeli barang halal.

4) iB Muamalat Pensiun: Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah guna membeli barang konsumtif maupun sewa jasa

- 5) Pembiayaan Kendaraan Bermotor (*Via Multifinance*): Pembiayaan yang dapat digunakan untuk membeli kendaraan bermotor dengan cara biaya diberikan kepada *enduser*
- 6) iB Modal Kerja Reguler: Pembiayaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja asset lancar yang berjangka pendek dan diperuntukkan bagi nasabah perorangan.
- 7) iB Modal Kerja Proyek: Pembiayaan produktif bagi nasabah guna memenuhi modal kerja proyek atas pembangunan, pengadaan, dan lain sebagainya.
- 8) iB Modal Kerja Konstruksi Developer: Pembiayaan khusus bagi *developer* guna pembangunan properti seperti residensi, perumahan dan lain sebagainya.
- 9) iB Modal Kerja Lembaga Keuangan Syariah: Pembiayaan yang diberikan kepada lembaga keuangan syariah guna memenuhi kebutuhan modal kerja.
- 10) iB Investasi Reguler: Pembiayaan dengan jangka panjang guna memenuhi kebutuhan yang bersifat aset tetap.
- 11) iB Properti Bisnis: Pembayaran yang disediakan pada nasabah guna memenuhi kebutuhan *property* bisnis.
- 12) iB Muamalat Usaha Mikro: Pembiayaan dalam bentuk modal kerja dan investasi yang diberikan kepada usaha mikro baik perorangan maupun badan usaha non-hukum.

- 13) iB Rekening Koran Muamalat: Pembiayaan jangka pendek untuk modal kerja yang bersifat fultuaktif dengan perputaran transaksi yang cepat dengan penarikan dana yang dapat dilakukan sesuai kebutuhan melalui cek atau bilyet giro.⁷⁹

4. Struktur Organisasi



Sumber: Arsip Bank Muamalat

Dari gambar di atas peneliti akan mengurai penjelasan terkait tugas pada masing-masing bidang. Adapun penjelasannya yakni sebagai berikut:

⁷⁹ Bank Muamalat, *Annual Report (Laporan Tahunan) 2021*, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan> Diunduh pada 23 September 2022

a. Tugas pada masing-masing bagian di bidang bisnis

- 1) *Branch Manager*: sebagai kepala kantor cabang yang mengelola bisnis membawahi sub *branch manager*, *relationship manager* dan *customer service*.
- 2) *Sub branch manager*: sebagai kepala kantor cabang pembantu yang mengelola bisnis dan membawahi *relationship manager* dan *customer service*.
- 3) *Relationship manager*: sebagai unit layanan nasabah, input data nasabah dan *heading complain* nasabah.
- 4) *Branch sales support*: sebagai *supporting* unit *relationship manager*.

b. Tugas pada masing-masing bagian di bidang operasional

- 1) *Branch operation service manager*: sebagai kepala kantor cabang yang mengelola operasional membawahi *operation officer*, *sub branch operation supervisor*, *teller* dan *back office*.
- 2) *Operation officer*: sebagai otoriser transaksi teller *back office* dan *customer service* di kantor cabang dan kantor kas.
- 3) *Sub branch operation supervisor*: sebagai otoriter transaksi teller dan *customer service* di kantor cabang pembantu.
- 4) *Back office*: sebagai unit yang melakukan pembukuan akuntansi kantor cabang utama, kantor cabang pembantudan kantor kas sebagai sarana logistik, petugas keliling.

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel X yakni religiusitas (X_1) dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X_2), dan terdapat satu variabel Y yakni kinerja karyawan. Dengan lokasi penelitian yakni di Kabupaten Jember. Dari ketiga variabel tersebut telah dilakukan penyebaran kuisisioner kepada 32 karyawan Bank Muamalat dalam lingkup Bank Muamalat Jember beserta kantor pembantu yang berada di Bondowoso dengan teknik pengambilan sampel yakni teknik *sampling* jenuh, adapun deskripsi dari kuisisioner tersebut baik dari segi responden maupun hasil data yakni sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	50%
Perempuan	16	50%
Jumlah	32	100%

Sumber: Lampiran output SPSS, data diolah

Dari data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi responden jika diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin sama banyak yakni perempuan 50% dan laki-laki 50%. Artinya responden yang mengisi kuisisioner ini seimbang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
BSS	1	3%
OP. Officer	1	3%
Back Office	1	3%
Branch collector	1	3%
RM	3	9%
Teller	7	22%
CS	7	22%
Staff	2	7%
Security	6	19%
Cleaning Service	3	9%
Jumlah	32	100%

Sumber: Lampiran *output* SPSS data diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mengisi sudah mencakup keseluruhan bidang yang ada pada Bank Muamalat, adapun jumlah responden yang mengisi kuisioner jika diklasifikasikan berdasarkan jabatan yakni *Branch Sales Support* 3%, *Operator officer* 3%, *back office* 3%, *Branch Collector* 3%, *Relationship Manager* 9%, *Teller* 22%, *Customer Service* 22%, *staff* 7%, *security* 19%, dan *cleaning service* 9%.

3. Deskripsi Penilaian Kuisioner

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk melihat persepsi responden terhadap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman. Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada kriteria penilaian sebagai mana di bawah ini:

- a. Tidak Setuju (TS) : bobot 1
- b. Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot 2

- c. Netral (N) : bobot 3
- d. Setuju (S) : bobot 4
- e. Sangat Setuju (SS) : bobot 5

4. Deskripsi Skala Penilaian Kuisisioner

Table 4.3
Deskripsi Berdasarkan Skala Penilaian Kuisisioner

No	Skala Pertanyaan/ pernyataann	Variabel			Jumlah Hasil Kuisione r	Persentas e
		Religiusitas	Etos Kerja Berdasarka n Nilai Keislaman	Kinerja Karyawa n		
1	Tidak Setuju (1)	0	0	0	0	0%
2	Kurang Setuju (2)	0	0	0	0	0%
3	Netral (3)	8	18	5	31	5%
4	Setuju (4)	148	173	140	461	69%
5	Sangat setuju	68	33	79	180	26%
Jumlah					672	100%

Sumber: Lampiran *output* SPSS, data diolah

Dari data kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti dengan menggunakan skala *likert* sebagai metode perhitungan memperoleh hasil yang kemudian hasil kuisisioner tersebut diinput dalam tabulasi data kuisisioner penelitian. Dari data tabulasi tersebut dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa dari pertanyaan/pernyataan terkait ketiga variabel tersebut perolehan responden yang menjawab sangat setuju (180) ialah 26%, responden yang menjawab setuju (461) ialah 69%, responden yang menjawab netral (31) ialah 5%, dan yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju yakni 0.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Instrumen

Pada penelitian ini menggunakan data primer yakni dengan menyebarkan angket kepada karyawan Bank Muamalat yang berada di wilayah penelitian. Dalam hal ini sebelum melakukan pengolahan data pada data yang telah diperoleh terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan data yang diperoleh dari butir-butir pertanyaan kuisioner tersebut. Pengujian instrumen ini dilakukan menggunakan SPSS statistik versi 17.0. adapun bentuk pengujian instrumen yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS statistik versi 17.0 diuji menggunakan rumus *korelasi product momen*. Dalam uji ini item dikatakan valid jika dalam item dan skor totalnya terjadi korelasi yang kuat, dan hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan pada data yang benar-benar dialami oleh responden.⁸⁰ Dalam uji ini sebuah item dikatakan valid apabila hasil r hitung lebih besar dibanding dengan r tabel (0,3494) dengan sig 5%. Adapun hasil uji pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

⁸⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: IKAPI, 2003), 267.

Tabel 4.4
Hasil uji validitas X1 (Religiusitas)

Korelasi Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
pertanyaan 1	0,746	0,3494	Valid
pertanyaan 2	0,764	0,3494	Valid
pertanyaan 3	0,553	0,3494	Valid
pertanyaan 4	0,506	0,3494	Valid
pertanyaan 5	0,514	0,3494	Valid
pertanyaan 6	0,514	0,3494	Valid
pertanyaan 7	0,598	0,3494	Valid

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Berdasarkan hasil perbandingan pada r-hitung dan r-tabel yang merupakan koefisien korelasi dengan r-tabel menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid, yakni r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3494). Dan hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 layak dilakukan uji lebih lanjut.

Tabel 4.5
Hasil uji validitas X2 (Etos kerja berdasarkan nilai keislaman)

Korelasi Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
pertanyaan 1	0,744	0,3494	valid
pertanyaan 2	0,510	0,3494	valid
pertanyaan 3	0,686	0,3494	valid
pertanyaan 4	0,532	0,3494	valid
pertanyaan 5	0,499	0,3494	valid
pertanyaan 6	0,602	0,3494	valid
pertanyaan 7	0,496	0,3494	valid

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Berdasarkan hasil perbandingan pada r-hitung dan r-tabel yang merupakan koefisien korelasi dengan r-tabel menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid,

yakni r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,494). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 layak untuk dilakukan uji lebih lanjut.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas Y (Kinerja Karyawan)

Korelasi Item pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
pertanyaan 1	0,551	0,3494	Valid
pertanyaan 2	0,660	0,3494	Valid
pertanyaan 3	0,581	0,3494	Valid
pertanyaan 4	0,752	0,3494	Valid
pertanyaan 5	0,573	0,3494	Valid
pertanyaan 6	0,680	0,3494	Valid
pertanyaan 7	0,615	0,3494	Valid

Sumber: Lampiran *Output* Spss, data diolah

Berdasarkan hasil perbandingan pada r -hitung dan r -tabel yang merupakan koefisien korelasi dengan r -tabel menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid, yakni r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,3494). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y layak untuk dilakukan uji lebih lanjut.

Jadi dapat disimpulkan dari semua variabel baik religiusitas (X_1), etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X_2) maupun kinerja karyawan (Y) semua item instrumen pertanyaan/pernyataan berdasarkan hasil uji validitas di atas dikatakan valid, dan layak untuk dilakukan uji lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, uji ini digunakan untuk mengukur stabil tidaknya jawaban responden dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini

pengukuran tingkat reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil pada uji statistik *cronbach's alpha*. Adapun data yang dapat dikatakan reliabel di sini apabila nilai Alpha $> 0,60$. Jika nilai *Alpha* kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel atau kurang baik, sedangkan jika di atas 0,70 data tersebut dapat diterima dan jika di atas 0,80 adalah baik.

Tabel 4.7
Rekapitulasi per variable tingkat reliabilitas instrument

No	Variabel	Nilai α	α table	keterangan
1	X1	0,696	0,60	Reliabel
2	X2	0,670	0,60	Reliabel
3	X3	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Dari data tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki tingkat reliabel yang baik dan diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap instrumen penelitian reliabel dengan rincian variabel religiusitas (X₁) $0,696 > 0,60$, variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X₂) $0,670 > 0,60$, dan variabel kinerja karyawan (Y) $0,751 > 0,60$. Untuk lebih rinci lagi peneliti mencantumkan hasil uji setiap instrumen pertanyaan atau pernyataan pada setiap variabel.

Tabel 4.8
Rekapitulasi per item tingkat reliabilitas instrument variabel

No	Variabel	Nilai α	α tabel	keterangan
1	X1.1	0,607	0,60	Reliabel
2	X1.2	0.600	0,60	Reliabel
3	X1.3	0.666	0,60	Reliabel
4	X1.4	0.703	0,60	Reliabel
5	X1.5	0.682	0,60	Reliabel
6	X1.6	0.694	0,60	Reliabel
7	X1.7	0.670	0,60	Reliabel
8	X2.1	0,611	0,60	Reliabel
9	X2.2	0.646	0,60	Reliabel

No	Variabel	Nilai α	α tabel	keterangan
10	X2.3	0,615	0,60	Reliabel
11	X2.4	0,632	0,60	Reliabel
12	X2.5	0,646	0,60	Reliabel
13	X2.6	0,619	0,60	Reliabel
14	X2.7	0,665	0,60	Reliabel
15	Y1	0,740	0,60	Reliabel
16	Y2	0,717	0,60	Reliabel
17	Y3	0,738	0,60	Reliabel
18	Y4	0,680	0,60	Reliabel
19	Y5	0,733	0,60	Reliabel
20	Y6	0,707	0,60	Reliabel
21	Y7	0,729	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran *Output* SPSS data diolah

Dari data tersebut menunjukkan bahwa per item instrumen pernyataan atau pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai hitung lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan reliabel, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dikarenakan pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner tersebut dapat dipercaya dan hasil pengukuran yang dilakukan relatif konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan guna mengetahui normal tidaknya distribusi data pada variabel suatu penelitian⁸¹, uji ini dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun distribusi data dapat dikatakan normal apabila $Sig > 0,05$. Hasil uji yang telah dilakukan pada data penelitian skripsi ini yakni sebagai berikut:

⁸¹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Tulis Ilmiah*, Edisi Pertama (Jakarta:Kencana, 2012), 174.

Tabel 4.9
Hasil uji Normalitas

		unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters	Mean	,00000000
	Std. Deviation	1.86081760
Most Extreme Differences	Absolute	0.169
	Positive	0.169
	Negative	-0.110
Kolmogorov-Smirnov Z		958
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.318

Sumber: Lampiran *Ouput* SPSS, Data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov test* tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,318 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi atau hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Kuat tidaknya suatu korelasi di sini dapat dilihat menggunakan uji multikolinieritas. Hasil uji ini dapat dikatakan multikol apabila VIF kurang dari 10. Adapun model regresi yang baik yakni yang tidak multikol.

Tabel 4.10
Hasil uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.550	7.853		1.853	0.074		
Religiusitas	0,024	0.173	0.023	0.136	0.893	0.997	1,003
Etos Kerja Berdasarkan nilai keislaman	0.516	0.197	0.438	2.618	0.014	0.997	1,003

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Dari data hasil uji multikolinieritas di atas dapat diketahui jika nilai VIF untuk variabel religiusitas (1.003) dan untuk variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (1.003). di mana masing-masing nilai VIF pada setiap variabel di sini kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.

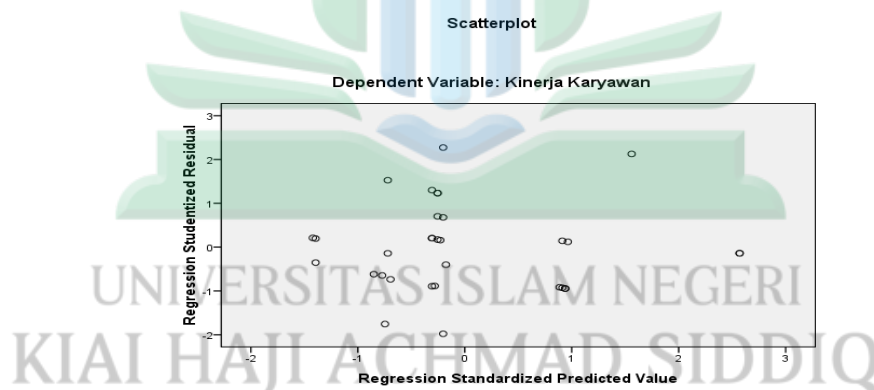
Jika dilihat dari nilai *tolerance*, data yang dikatakan tidak multikol yakni data yang memiliki nilai lebih dari 0,1 dan berdasarkan hasil di atas yang mana pada variabel religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman sama-sama memperoleh hasil 0.997, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi antara kedua variabel atau data tersebut menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan varian residual pada pengamatan suatu model regresi. Untuk memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas bisa dilihat pada pola yang ada pada gambar *Scatterplot*. Suatu regresi dapat dikatakan tidak heterosdastisitas apabila:

- 1) Titik-titik yang tersebar berada di atas dan di bawah angka 0
- 2) Titik-titik tidak hanya tersebar di atas dan di bawah saja.
- 3) Titik-titik yang menyebar tidak berpola.

Gambar 4.2
Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran *ouput* SPSS, data diolah

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik yang tersebar berada di atas dan di bawah angka 0, dan titik-titik menyebar tidak hanya di atas dan di bawah saja, namun menyeluruh, terakhir titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, lurus, menyempit dan lain sebagainya. Maka dari itu

dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan terjadinya gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum bentuk persamaan regresi linier berganda yakni ($Y: \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$) Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.550	7.853		1.853	0.074
	Religiusitas	0,024	0.173	0.023	0.136	0.893
	Etos Kerja Berdasarkan nilai keislaman	0.516	0.197	0.438	2.618	0.014

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jika nilai kontanta (α) sebesar 14.550 dan nilai religiusitas (β_1) adalah 0,024 dan nilai etos kerja berdasarkan nilai keislaman (β_2) adalah 0,516. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y: 25.616 - 0,12 X_1 + 0,216 X_2 + e$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 14.550 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yakni

variabel religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman adalah sebesar 14.550.

- b. Koefisien X_1 sebesar 0.024 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel religiusitas (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.024 (2.4%). Dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel religiusitas (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0.024 (2.4%).
- c. Koefisien X_2 sebesar 0,516 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,516 (51,6%) Dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,516 (51,6%).

Dari uraian tersebut, maka dapat peneliti simpulkan bahwa apabila kedua variabel yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan pula, dan sebaliknya jika variabel religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman menurun maka penurunan akan terjadi pula pada kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R^2

Penentuan seberapa besar pengaruh variabel dependen pada variabel independen diperoleh berdasarkan hasil uji koefisien

determinasi R^2 dengan interpretasi koefisiennya yakni sebagai berikut:

- 1) 0,80-1,000 : tingkat hubungan sangat kuat
- 2) 0,60-0,799 : tingkat hubungan kuat
- 3) 0,40-0,599 : tingkat hubungan cukup kuat
- 4) 0,20-0,399 : tingkat hubungan rendah
- 5) 0,00-0,199 : tingkat hubungan sangat rendah

Pada penelitian ini uji yang dilakukan menggunakan SPSS statistik versi 0,17. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.437 ^a	0.191	0.135	1.924

Sumber: Lampiran *Output* SPSS, data diolah

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh hasil bahwa hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini yakni 43,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 56,3%. Hasil ini diperinci dari perolehan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,437. Maka dari hasil tersebut jika dilihat dari tabel pada tingkatan hasil koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa hubungan keduanya sangat rendah.

Kemudian hasil kedua yakni menunjukkan bahwa dilihat dari persentase sumbangsih antara variabel X pada variabel Y

menunjukkan bahwa persentasenya sangat kecil yakni 19,7% dengan artian variabel X yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman mampu menjelaskan 19,7% terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dianalisis berdasarkan hasil perolehan *R Square* yakni sebesar 0,191 (19,1%).

Hasil terakhir menunjukkan seberapa pengaruh yang diberikan variabel X pada variabel Y. Pada penelitian ini diperoleh pengaruh variabel X sebesar 13,4% hasil analisis ini didasarkan pada perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,134.

b. Uji Parsial (T)

Pada penelitian ini diperoleh nilai t-tabel 2,045 nilai ini diperoleh dengan rumus: $T \text{ tabel} = t(a/2; n-k-1)$. Dilakukannya uji parsial guna mengetahui nilai pengaruh dari masing-masing variabel independen yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman pada variabel dependen (kinerja karyawan) dengan syarat diterimanya hipotesis apabila $\text{sig} < 5\%$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.550	7.853		1.853	0.074
	Religiusitas	0,024	0.173	0.023	0.136	0.893
	Etos Kerja Berdasarkan nilai keislaman	0.516	0.197	0.438	2.618	0.014

Sumber: Lampiran *Ouput* SPSS, data diolah

Berdasarkan *output* tersebut, penulis memaparkan penjelasan dari masing-masing hasil pengujian pada variabel religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman yakni:

1) Variabel X1 (Religiusitas)

Dari data tersebut variabel religiusitas memperoleh nilai t hitung 0.136 sedangkan nilai t tabel 2,045. Nilai sig. 0,893 lebih besar dari 0,05 (5%). Oleh karenanya dengan lebih kecilnya nilai t-hitung dari pada t-tabel ($0.136 < 2,045$) dan nilai signifikan lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak dengan artian variabel religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel X2 (Etos kerja berdasarkan nilai keislaman)

Dari data tersebut variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman memperoleh t-hitung 2.618 sedangkan nilai t-tabel 2,045 nilai sig. 0,014 lebih kecil dari 0,05 (5%). Oleh karenanya dengan lebih besarnya nilai t-hitung dari pada t-tabel ($2.618 < 2,045$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis

diterima, artinya etos kerja berdasarkan nilai keislaman mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel religiusitas (X1) hipotesisnya ditolak dan variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman (X2) hipotesisnya diterima. Dengan artian variabel religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

c. Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman secara bersama terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan maka dilakukan Uji Simultan (Uji F) dengan syarat diterimanya hipotesis apabila $\text{sig} < 5\%$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Adapun cara mengetahui f tabel yakni dengan rumus $F \text{ tabel} = f(k;n-k)$ Dari rumus tersebut diperoleh nilai t tabel yakni 3,32

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	25.337	2	12.688	3.428	0.046
	Residual	107.342	29	3.701		
	Total	132.719	31			

Sumber: Lampiran *Output* SPSS data diolah

Dari *output* yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel etos kerja dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini diperoleh dari rincian nilai *f* hitung (3.428) lebih besar dari nilai *f* tabel (3,32), dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini berisi terkait jawaban pada rumusan masalah, asumsi penelitian dan menjawab kebenaran hipotesis penelitian. Adapun pembahasannya diambil dari hasil uji instrumen dan uji pada hipotesis yang telah dilakukan dan dipaparkan pada pembahasan sebelumnya.

1. Pengaruh Religiusitas dan Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Secara Parsial

a. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Bank Muamalat sebagai suatu perusahaan yang berdiri berdasarkan nilai-nilai syariat Islam pasti menuntut karyawannya untuk selalu mengedepankan ajaran Islam dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pelayanan dalam suatu perbankan akan sangat mempengaruhi pada citra perusahaan, hal ini dikarenakan aktivitas setiap orang muslim akan memancarkan tingkat keimanan mereka. Dikutip dari Nashori dan Musharom mereka mengatakan bahwa religiusitas merupakan tingkatan pengetahuan, seberapa kuat tingkat keyakinan, dan bagaimana pengimplementasian ibadah, dan

penghayatan akan nilai agama yang kita anut.⁸² Dalam beberapa literatur mengatakan bahwa semangat kerja seorang muslim tidak lepas dari adanya dorongan spiritualitas dari nilai-nilai agama yang dianutnya sehingga hal itu mempengaruhi cara pandang seorang muslim pada agamanya.

Jika seseorang telah berada pada tingkat kepercayaan pada agama secara menyeluruh (khaffah) maka sikap religiusitas pastinya ada disetiap tindakan sehingga antara sikap religiusitas dengan aktivitas mereka dalam dimensi pekerjaan mereka memiliki keterikatan. Namun meskipun begitu pada penelitian ini kinerja karyawan Bank Muamalat secara signifikan tidak mampu dipengaruhi oleh variabel religiusitas. Penelitian ini selaras dengan penelitian Sukri Karim (2017). Pada penelitian Sukri Karim diperoleh hasil yang menyatakan bahwa sikap religiusitas tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.⁸³ Begitupun dengan sikap religiusitas pada Bank Muamalat Jember yang juga memperoleh hasil akhir bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh secara signifikan, hasil tersebut menunjukkan bahwa pada sebagian karyawan sikap religiusitas bukan merupakan acuan penyemangat dalam bekerja.

⁸² Fuad Nashori dan Rachmy Diana, *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), 45.

⁸³ Sukri Karim, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan," *Psikologi Islamedia Jurnal Psikologi* 2, no 2. (2017): 125-127.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini berkaitan dengan keyakinan terhadap agama, pengetahuan agama dan praktik keagamaan. Di mana pada setiap butir angket yang telah disebarakan berlandaskan pada ketiga indikator tersebut. Berdasarkan jawaban yang telah diperoleh karyawan Bank Muamalat Cabang Jember memang meyakini keesaan Allah dan segala rukum Iman maupun Islam, mereka juga mengerjakan sesuatu berdasarkan pada sikap religiusitas, namun berdasarkan hasil yang telah dilakukan sikap tersebut masih belum bisa dikatakan berpengaruh sehingga variabel religiusitas berdasarkan uji parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun meski demikian pada hasil uji simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh sikap religiusitas.

b. Pengaruh Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kedua pada penelitian ini yakni etos kerja berdasarkan nilai keislaman, variabel ini sama penting nya dengan religiusitas pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. karyawan yang beretos kerja dinilai mampu meningkatkan kualitas kerjanya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, selain itu juga mampu meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Hal ini dikatakan karena etos kerja di sini sering berkaitan dengan keberhasilan kerja seseorang secara maksimal.

Etos kerja berdasarkan nilai keislaman di sini juga memiliki peranan dalam sikap seorang karyawan, hal ini dikarenakan etos kerja dipengaruhi oleh sikap, sifat dan kepribadian seseorang, sehingga jika seorang muslim yang taat akan agamanya maka pasti etos kerja yang dipancarkan akan memancarkan nilai-nilai dari agama yang dianutnya, begitupun dengan seorang muslim maka ia pastinya akan memancarkan etos kerja yang berdasarkan pada nilai keislaman.

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang diuji secara parsial etos kerja berdasarkan nilai keislaman pada penelitian ini secara signifikan mampu memperahui kinerja karyawan. Pemaparan ini mengacu pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara parsial terhadap variabel tersebut. Hasil yang diperoleh ini berdasarkan pada sebaran kuisioner yang dibuat berdasarkan beberapa indikator yakni, kemurahan hati dalam bekerja, seperti sikap sopan, ramah, dan tanggung jawab, selain itu juga indikator mengingat akan Allah dan menjadikan agama prioritas utama. Dalam hal ini yang dijadikan pertanyaan atau pernyataan terkait apakah tindakan karyawan senantiasa mengingat Allah dalam setiap kegiatannya. Sehingga dari beberapa indikator tersebut maka diperoleh hasil bahwa etos kerja berdasarkan nilai keislaman secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Bank Muamalat Jember.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap 32 responden karyawan Bank Muamalat Cabang Jember yang secara struktur masih menjadi satu dengan Bank Muamalat Bondowoso dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak selamanya sikap religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika diteliti secara parsial. Adapun rincian kesimpulan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Pada variabel pertama yakni religiusitas yang telah dilakukan uji parsial terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa secara signifikan variabel ini tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini diukur berdasarkan indikator religiusitas yang berkaitan dengan keyakinan terhadap agama, pengetahuan agama dan praktik keagamaan. Setiap butir angket yang telah disebarkan pada penelitian ini berlandaskan pada ketiga indikator tersebut. Berdasarkan jawaban yang telah diperoleh karyawan Bank Muamalat Cabang Jember memang meyakini keesaan Allah dan segala rukun iman maupun Islam, mereka juga mengerjakan sesuatu berdasarkan pada sikap religiusitas, namun sikap religiusitas nilai pengaruhnya masih rendah dan secara garis besar dianalisis tidak memiliki pengaruh secara signifikan berdasarkan dari hasil akhir yang telah dilakukan uji secara parsial terhadap kinerja karyawan,

2. Variabel kedua pada penelitian ini yakni etos kerja berdasarkan nilai keislaman, variabel etos kerja berdasarkan nilai keislaman memperoleh hasil bahwa etos kerja berdasarkan nilai keislaman setelah dilakukan uji parsial secara signifikan mampu mempengaruhi variabel Y (etos kerja berdasarkan nilai keislaman). Hasil ini berdasarkan pada sebaran kuisioner yang dibuat berdasarkan beberapa indikator yakni, kemurahan hati dalam bekerja, seperti sikap sopan, ramah, dan tanggung jawab, selain itu juga indikator mengingat akan Allah dan menjadikan agama prioritas utama. Dalam hal ini yang dijadikan pertanyaan atau pernyataan terkait apakah tindakan karyawan senantiasa mengingat Allah dalam setiap kegiatannya.

B. Saran

Terdapat beberapa saran dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, saran ini berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran tersebut yakni sebagai berikut:

1. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan menjadikan data ini sebagai data kedua (sekunder) maka penulis berharap peneliti selanjutnya mampu memberikan inovasi dengan meneliti variabel tambahan yang sekiranya mampu berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan juga diharapkan untuk memperluas wilayah penelitian agar responden yang diteliti lebih banyak sehingga kemungkinan keabsahan data semakin meningkat.

2. Bank Muamalat Cabang Jember

Pada Bank Muamalat Jember diharapkan untuk lebih meningkatkan nilai religiusitas dikarenakan perusahaan yang berlandaskan nilai syariat Islam maka akan lebih baiknya jika karyawan memiliki nilai religiusitas yang tinggi. Hal ini bisa dimulai dengan sholat berjamaah secara bergantian, dan mungkin ada kegiatan rohaniyah lain yang mampu meningkatkan nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, Sair. "Etika Masyarakat Pandhalungan dalam Merajut Kebhinekaan (Agama)". *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis* 4. no. 1 (Juli, 2019).
- Anandita, Septian Ragil, dkk. "Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang)." *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian* 2. no. 3 (Agustus 2021).
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Islam: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Citra, Derry Pratama. Dkk. "Pengaruh Etos Kerja Islami dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang." *Jurnal Falah* 3. no 2 (Agustus, 2018)
- El Badriati, Baiq. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Mataram: Sanabil, 2021.
- Fuad Nashori dan Rachmy diana, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*. Yogyakarta: Menara Kudus, 2002
- Ginting, Jamin. *Modul: Hukum Perbankan dan Tindak Pidana Pencucian Uang Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka*, t.t.
- Hamim, Muhammad. "Pengaruh Religiusitas dan Kepercayaan terhadap Preferensi Masyarakat menabung pada Bank Syariah Kabupaten Boyolali dengan pelayanan sebagai Variabel Moderas." Skripsi S1, IAIN Salatiga, 2018.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020
- Haris, Maulana, dkk. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3. No. 3 (Desember, 2020).
- Haryadi, Imam dkk. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)" *Islamic Economic Journal* 6. no. 2 (Desember, 2020)
- Haryati, Yeni dan Mohamad Andri Ibrahim. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAZ Kota Bandung." *Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah* 1. no 1 (Juli 2021)

- Ichsan Mubarak, Ichsan. dan Sri Suwarsi. "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Manajemen Journal* 6. no 1 (Februari, 2020).
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Tulis Ilmiah*, Edisi Pertama .Jakarta:Kencana, 2012.
- Merlyn. Profil Bank Muamalat, diwawancara oleh Aqidatul Islamiyah. Jember. 15 November 2022
- Moeherion. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2012.
- Nisak, Saimatun. dkk. "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah." *DJIEB* 1. no 1 (Juli, 2021)
- Nuryadi. Dkk. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA. 2017
- Prasetro ,Hendi. dan Vera Anitra, " Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur." *Borneo Student Research* 2. no 1 (Desember, 2020)
- Rahmawati, Heny Kristian."Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro." *Jurnal Community Development* 1. no 2 (Desember 2018.)
- Saputra, Wahyu. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UPT.P3UD Deli Serdang." Skripsi S1. UMSU. 2021.
- Sari, Intan Permata dan Rini Nugraheni. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 8. no 4 (Oktober, 2019).
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama 2007
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. 2021.
- Simatupang, Bachtiar." Peranan Perbankan dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia". *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* 6. No. 2 (Desember 2019).

- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: IKAPI, 2003.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2018
- Sunanda, Wahidya Difta Sunanda. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 17. no. 1 (2020)
- Wahyudi. Dkk. "Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behaviour" *JEBA : Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 20. no. 03 (2018).
- Annual Report Laporan Keuangan Bank Muamalat 2021. *Resilience and Synergy Towards a brighter future*. <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan>, 43 diunduh pada tanggal 20 Agustus 2022
- Bakal Right issue, begini kondisi keuangan Bank Muamalat hingga kuartal III-21. dipublis pada laman Kontan.co.id (diakses pada sabtu, 20 Agustus 2022) pukul 08.30 <https://keuangan.kontan.co.id/news/bakal-rights-issue-begini-kondisi-keuangan-bank-muamalat-hingga-kuartal-iii-2021#:~:text=Dari%20sisi%20aset%2C%20perbankan%20tersebut,triliun%20hingga%20kuartal%20ketiga%202021.&text=Ekuitas%20Bank%20Muamalat%20meningkat%200,98%20triliun%20hingga%20September%202021>.
- Bank Muamalat, *Annual Report (Laporan Tahunan) 2021*, 71 diunduh pada 23 September 2022
- Bank Muamalat. *Annual Report (Laporan Tahunan) 2020*, 72 diunduh pada 23 September 2022
- Binti Nur Aisyah. *Etos Kerja Dalam Islam*. IAIN Tulungagung. <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/amal/article/download/913/744>
- CMS(NB): KBBI Daring, s.v "Religius", diakses 18 September 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religiusitas>
- Laporan Tahunan Bank Mamalat 2018. *Embraching Change Energizing Growth*. Bank Muammalat

Laporan Tahunan Bank Mamalat 2019 “*Profil Bank Muamalat*” (diakses pada tanggal 16 Agustus 2022 , jam 10.00 WIB) <https://www.bankmuamalat.co.id>

Otoritas Jasa Keuangan, *Sejarah Perbankan Syariah*, dalam www.ojk.go.id (diakses pada tanggal 16 Agustus 2022 , jam 15.00 WIB).

Pusat Kajian Sumberdaya Pesisir dan Lautan LPPM IPB University, “Mengetahui Budaya Masyarakat Pesisir Utara Jawa Timur Dan Madura” LPPM IPB University, 05 April 2017. <http://pkspl.ipb.ac.id/berita/detail/mengenal-kebudayaan-masyarakat-pesisir-utara-jawa-timur-dan-madura/index.php>

Wisnu. “Bank Muamalat Jember Apresiasi BMT UGT Sidogiri,” Radar Jember, 26 Februari 2020. <https://radarjember.jawapos.com/ekonomi-bisnis/26/02/2020/bank-muamalat-jember-apresiasi-bmt-ugt-sidogiri/>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aqidatul Islamiyah
NIM : E20192170
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 13 Februari 2023
Saya yang menyatakan



Aqidatul Islamiyah
NIM. E20192170

LAMPIRAN

KOESIONER PENELITIAN

NAMA :

JABATAN :

JENIS KELAMIN :

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakuh

Sebelumnya saya mengucapkan mohon maaf apabila mengganggu kegiatan bapak/ibu. Adapun kegiatan yang saya lakukan saat ini yakni pengambilan terkait penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Religiusitas Dan Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Jember”. Oleh karenanya saya memohon kepada bapak/ibu untuk berkenan membantu proses penyelesaian skripsi saya dengan mengisi sesuai dengan keadaan bapak/ibu. Atas kesediaan dan partisipasinya saya mengucapkan terimakasih.

➤ Petujuk Pengisian Angket

1. Berikan tanda (√) pada jawaban saudara/saudari yang dianggap paling tepat.
2. Jawablah satu pertanyaan cukup dengan satu jawaban
3. Dimohon untuk menjawab dengan sebenar-benarnya
4. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban
5. Terdapat beberapa alternatif jawaban, yaitu
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
6. Penilaian Butir Angket
 - f. Tidak Setuju (TS) : 1
 - g. Sangat Tidak Setuju (STS) : 2
 - h. Netral (N) : 3
 - i. Setuju (S) : 4
 - j. Sangat Setuju (SS) : 5

Pada penelitian ini pertanyaan atau pernyataan yang akan diajukan diambil berdasarkan indikator penelitian yang telah ditetapkan, Adapun bentuk pertanyaan atau

RELIGIUSITAS

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	TS	STS	N	S	SS
1	Saya meyakini bahwa tiada tuhan selain Allah, dan Rasulullah adalah utusan Allah, serta melaksanakan rukun islam, dan meyakini rukun Iman					
2	Saya bekerja dengan ikhlas dan mengharapkan keridhoan Allah SWT.					
3	Saya selalu berusaha berperilaku sesuai etika islam					
4	Saya senang ketika sedang bekerja ditegur untuk melaksanakan kewajiban agama (solat)					
5	Selama bekerja saya menjadi lebih mengerti bagaimana sistem bekerja islam					
6	Selalu mengutamakan musyawarah dalam memecahkan masalah atau tantangan dalam perusahaan					
7	Program keagamaan mengubah pola pikir saya menjadi lebih positif dan mengubah kepribadian sesuai syariat.					

ETOS KERJA BERDASARKAN NILAI KEISLAMAN

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	TS	STS	N	S	SS
1	Saya selalu merasa senantiasa diawasi tuhan Ketika bekerja					
2	Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, saya juga meniatkan bekerja sebagai sarana beribadah kepada Allah					
3	Berusaha bertanggung jawab dengan apa yang telah saya kerjakan dan saya perbuat					
4	Berusaha bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan					
5	Semangat bekerja untuk menafkahi keluarga sebagai bentuk tanggungjawab					

6	Membangun sikap disiplin dengan cara hadir tepat waktu					
7	Selalu mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan maksimal					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	TS	STS	N	S	SS
1	Meningkatkan kualitas kerja merupakan suatu keharusan yang selalu saya lakukan					
2	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam penyelesaian pelayanan					
3	Untuk memperoleh hasil yang optimal saya selalu bekerja maksimal sebagai bentuk tanggung jawab dalam bekerja					
4	Saya selalu melakukan perencanaan yang baik pada setiap proyek yang saya kerjakan					
5	Mampu bekerja melebihi target yang diberikan dalam kondisi tertentu					
6	Tidak menunda waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu mencapai target setiap hari					
7	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai standart prosedur operasi yang ada.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL PENELITIAN

No	Tanggal	Uraian Kegiatan
1	20 september	Penyusunan Proposal
2	25 September	Penyerahan surat ijin penelitian
3	25 September	Konfirmasi Penyebaran Angket
4	14 Oktober 2022	Pendaftaran Ujian Sempro
5	25 Oktober	Penyebaran Angket
6	3 November	Ujian Sempro
7	11 November	Analisis Data
8	18 November	Penyusunan Naskah Skripsi
9	09 Februari	Meminta Surat Selesai Penelitian



Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Aqidatul Islamiyah

TABULASI DATA ANGKET

1. Tabulasi data angket Variabel Religiusitas

NO	NAMA	JK	JABATAN	PERTANYAAN RELIGIUSITAS (X1)							Jumlah X1
				1	2	3	4	5	6	7	
1	merlyn	p	BSS	5	5	5	4	4	5	4	32
2	Dian Aribowo	L	Op. officer	5	4	4	4	5	5	4	31
3	Ela Liefhianto	p	back Ofc	5	5	5	4	5	5	4	33
4	dian eko P.	L	Branch Col.	4	4	4	4	4	4	3	27
5	Ruvi	p	RM	4	4	4	4	4	4	3	27
6	Siti Farida	P	RM	5	5	4	4	4	5	4	31
7	nita	p	RM	4	4	4	4	4	5	4	29
8	elvira revita	p	teller	5	5	4	4	4	5	3	30
9	M jakfar	l	teller	5	5	5	5	4	5	4	33
10	sigit wahyu w.	l	teller	4	4	4	3	4	4	4	27
11	J. Hadi wijaya	l	teller	4	4	4	4	4	4	4	28
12	farhana rofifa	p	teller	5	4	4	4	4	4	4	29
13	alvita	p	teller	5	5	4	5	4	4	4	31
14	bambang k.	l	teller	5	4	4	5	4	4	4	30
15	Yanuar A. P	L	CS	4	4	4	5	4	4	4	29
16	arief wahyudi	l	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
17	dwi stiya	p	CS	4	4	4	4	5	4	3	28
18	alva B. R	p	CS	4	4	4	4	4	5	3	28
19	safina H.R	p	CS	4	4	4	4	4	4	3	27
20	safrina	p	CS	5	4	4	5	4	4	4	30
21	iga fajarin	l	CS	5	4	4	4	4	4	4	29
22	yasinta	p	staff	5	4	4	4	4	4	4	29
23	renata	p	staff	5	5	5	5	5	4	4	33
24	suhermanto	l	Security	4	4	4	4	4	5	4	29
25	ubaidilah	l	Security	4	4	4	4	5	5	5	31
26	achmad widodo	l	Security	5	4	4	4	5	5	4	31
27	tyo saputra	l	Security	5	5	4	4	5	5	4	32
28	bayu	l	Security	5	5	4	4	4	5	5	32
29	yuli akbar p.	l	Cleaning S.	4	4	4	3	4	5	4	28
30	pramita	p	Cleaning S.	5	4	4	5	4	5	4	31
31	yanto	l	security	4	4	4	4	4	5	4	29
32	lutfia	p	Cleaning S.	5	5	4	5	5	5	5	34

2. Tabulasi data angket Variabel Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

NO	NAMA	JK	JABATAN	Pertanyaan Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman (X2)							Jumlah X2
				1	2	3	4	5	6	7	
1	merlyn	p	BSS	4	4	4	4	4	4	4	28
2	Dian Aribowo	L	Op. officer	3	4	4	4	4	5	4	28
3	Ela Liefhianto	p	back Ofc	4	4	4	5	4	5	5	31
4	dian eko P.	L	Branch Col.	3	4	4	4	4	5	4	28
5	Ruvi	p	RM	4	4	4	5	4	5	4	28
6	Siti Farida	P	RM	4	4	4	5	4	5	4	30
7	nita	p	RM	4	4	4	4	4	5	5	30
8	elvira revita	p	teller	5	4	4	5	4	4	4	30
9	M jakfar	l	teller	3	4	4	4	4	4	4	27
10	sigit wahyu w.	l	teller	4	4	4	4	4	4	4	28
11	J. Hadi wijaya	l	teller	5	5	5	5	4	5	4	33
12	farhana rofifa	p	teller	4	4	4	4	4	4	4	28
13	alvita	p	teller	3	4	4	4	4	4	4	27
14	bambang k.	l	teller	5	4	4	4	4	4	5	30
15	Yanuar A. P	L	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
16	arief wahyudi	l	CS	4	3	4	4	4	4	4	27
17	dwi stiya	p	CS	5	4	5	5	5	5	4	33
18	alva B. R	p	CS	3	4	4	4	4	4	3	26
19	safina H.R	p	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
20	safrina	p	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
21	iga fjarin	l	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
22	yasinta	p	staff	3	3	4	4	4	4	4	26
23	renata	p	staff	4	3	4	4	4	4	4	27
24	suhermanto	l	Security	3	4	4	4	4	5	4	28
25	ubaidilah	l	Security	3	4	4	4	4	5	4	28
26	achmad widodo	l	Security	4	4	4	4	4	5	5	30
27	tyo saputra	l	Security	4	4	4	4	4	5	5	30
28	bayu	l	Security	3	4	4	4	4	4	4	27
29	yuli akbar p.	l	Cleaning S.	3	4	4	5	4	4	4	28
30	pramita	p	Cleaning S.	4	4	4	4	4	4	4	28
31	yanto	l	security	3	4	4	4	3	4	4	26
32	lutfia	p	Cleaning S.	3	4	4	5	3	4	4	27

3. Tabulasi data angket Variabel Kinerja Karyawan

NO	NAMA	JK	JABATAN	Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)							Jumlah Y
				1	2	3	4	5	6	7	
1	merlyn	p	BSS	5	4	4	4	4	4	4	29
2	Dian Aribowo	L	Op. officer	5	5	4	5	4	4	4	31
3	Ela Liefhianto	p	back Ofc	5	5	5	5	5	5	5	35
4	dian eko P.	L	Branch Col.	5	5	4	4	4	4	4	30
5	Ruvi	p	RM	4	4	5	4	5	4	4	30
6	Siti Farida	P	RM	5	4	4	4	4	4	4	29
7	nita	p	RM	5	4	4	4	4	4	4	29
8	elvira revita	p	teller	5	4	5	5	4	4	4	31
9	M jakfar	l	teller	5	4	4	4	4	4	4	29
10	sigit wahyu w.	l	teller	4	4	4	4	4	4	4	28
11	J. Hadi wijaya	l	teller	5	5	5	5	4	4	4	32
12	farhana rofifa	p	teller	5	5	4	4	5	5	4	32
13	alvita	p	teller	4	4	4	4	4	4	4	28
14	bambang k.	l	teller	5	4	4	4	4	4	4	29
15	Yanuar A. P	L	CS	5	5	5	4	4	4	4	31
16	arief wahyudi	l	CS	4	4	4	4	4	4	4	28
17	dwi stiya	p	CS	5	5	5	5	4	4	4	32
18	alva B. R	p	CS	5	4	4	4	4	4	4	29
19	safina H.R	p	CS	5	5	5	4	4	4	5	32
20	safrina	p	CS	5	5	4	4	4	4	4	30
21	iga fjarin	l	CS	5	4	4	5	4	5	5	32
22	yasinta	p	staff	4	4	4	4	4	4	4	28
23	renata	p	staff	5	4	4	5	5	4	5	32
24	suhermanto	l	Security	5	4	4	4	4	4	5	30
25	ubaidilah	l	Security	5	5	4	5	5	5	5	34
26	achmad widodo	l	Security	5	4	4	4	4	4	4	29
27	tyo saputra	l	Security	4	4	4	4	5	5	5	31
28	bayu	l	Security	4	4	3	3	4	4	4	26
29	yuli akbar p.	l	Cleaning S.	4	4	4	4	4	4	4	28
30	pramita	p	Cleaning S.	4	4	4	3	4	3	4	26
31	yanto	l	security	5	4	4	5	4	4	4	29
32	lutfia	p	Cleaning S.	5	4	4	4	4	4	3	28

OUTPUT SPSS

3. Uji Validitas Variabel Religiusitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Religiusitas
X1.1	Pearson Correlation	1	.595**	.333	.434*	.218	.181	.324	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.013	.230	.320	.070	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.595**	1	.561**	.272	.234	.363*	.250	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.132	.198	.041	.167	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.333	.561**	1	.224	.218	.166	.068	.553**
	Sig. (2-tailed)	.062	.001		.217	.230	.365	.712	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.434*	.272	.224	1	.069	-.141	.178	.506**
	Sig. (2-tailed)	.013	.132	.217		.709	.441	.331	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.218	.234	.218	.069	1	.253	.242	.514**
	Sig. (2-tailed)	.230	.198	.230	.709		.162	.182	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.181	.363*	.166	-.141	.253	1	.311	.514**
	Sig. (2-tailed)	.320	.041	.365	.441	.162		.083	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.324	.250	.068	.178	.242	.311	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.070	.167	.712	.331	.182	.083		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Religiusitas	Pearson Correlation	.746**	.764**	.553**	.506**	.514**	.514**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.003	.003	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman
X2.1	Pearson Correlation	1	.204	.488**	.327	.427*	.098	.342	.744**
	Sig. (2-tailed)		.264	.005	.067	.015	.595	.055	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.204	1	.417*	.311	-.018	.325	.054	.510**
	Sig. (2-tailed)	.264		.017	.083	.920	.070	.768	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.488**	.417*	1	.447*	.450**	.333	-.078	.686**
	Sig. (2-tailed)	.005	.017		.010	.010	.062	.672	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.327	.311	.447*	1	.059	.298	.000	.532**
	Sig. (2-tailed)	.067	.083	.010		.747	.097	1.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.427*	-.018	.450**	.059	1	.291	.031	.499**
	Sig. (2-tailed)	.015	.920	.010	.747		.106	.867	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.098	.325	.333	.298	.291	1	.389*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.595	.070	.062	.097	.106		.028	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.342	.054	-.078	.000	.031	.389*	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.055	.768	.672	1.000	.867	.028		.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman	Pearson Correlation	.744**	.510**	.686**	.532**	.499**	.602**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.002	.004	.000	.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.422*	.253	.507**	-.056	.189	.103	.551**
	Sig. (2-tailed)		.016	.162	.003	.762	.301	.574	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.422*	1	.455**	.349	.194	.285	.164	.660**
	Sig. (2-tailed)	.016		.009	.051	.287	.114	.371	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.253	.455**	1	.457**	.151	.041	.127	.581**
	Sig. (2-tailed)	.162	.009		.009	.409	.825	.488	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.507**	.349	.457**	1	.248	.433*	.333	.752**
	Sig. (2-tailed)	.003	.051	.009		.170	.013	.062	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	-.056	.194	.151	.248	1	.628**	.497**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.762	.287	.409	.170		.000	.004	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.189	.285	.041	.433*	.628**	1	.529**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.301	.114	.825	.013	.000		.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.103	.164	.127	.333	.497**	.529**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.574	.371	.488	.062	.004	.002		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.551**	.660**	.581**	.752**	.573**	.680**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

6. Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

7. Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	7

8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

9. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86081760
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

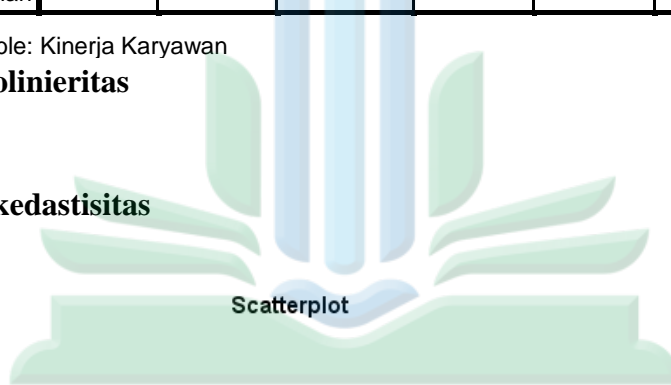
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.550	7.853		1.853	.074		
	Religiusitas	.024	.173	.023	.136	.893	.997	1.003
	Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman	.516	.197	.438	2.618	.014	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

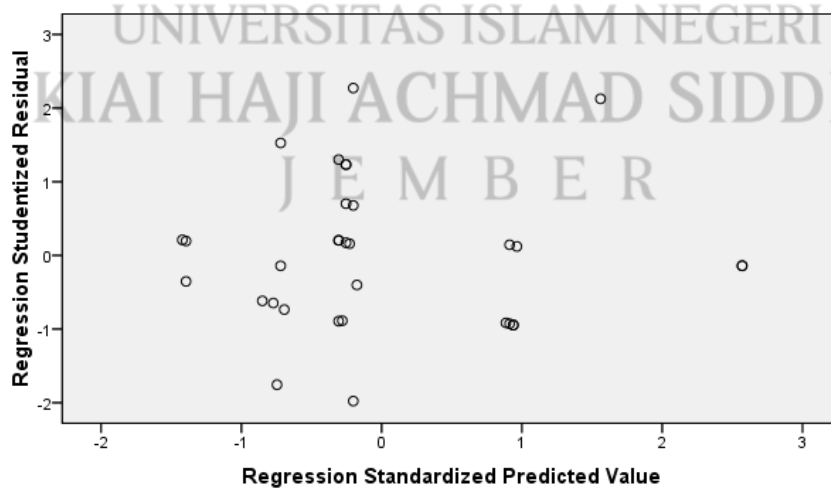
10. Uji Multikolinieritas

11. Uji Heterokedastisitas



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



12. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.550	7.853		1.853	.074
	Religiusitas	.024	.173	.023	.136	.893
	Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman	.516	.197	.438	2.618	.014

13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.135	1.924

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman, Religiusitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

14. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.550	7.853		1.853	.074
	Religiusitas	.024	.173	.023	.136	.893
	Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman	.516	.197	.438	2.618	.014

15. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.377	2	12.688	3.428	.046 ^a
	Residual	107.342	29	3.701		
	Total	132.719	31			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja berdasarkan nilai keislaman, Religiusitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI FOTO PENELITIAN



KOESIONER PENELITIAN

NAMA : *elena Rania*
 JABATAN : *Teher*
 JENIS KELAMIN : *Perempuan*

> Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikan tanda (✓) pada jawaban saudara/saudari yang dianggap paling tepat.
2. Jawablah satu pertanyaan cukup dengan satu jawaban
3. Dimohon untuk menjawab dengan sebenar-benarnya
4. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban
5. Terdapat beberapa alternatif jawaban, yaitu
 - Tidak Setuju (TS)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)

RELIGIUSITAS

NO	PERNYATAAN	TS	KS	S	SS
1	Saya meyakini bahwa tiada tuhan selain Allah, dan Rasulullah adalah utusan Allah, serta melaksanakan rukun islam, dan meyakini rukun iman				✓
2	Saya selalu berusaha berperilaku sesuai etika islam			✓	
3	Saya merasa harus selalu mengedepankan agamam demi hal lain			✓	
4	Saya merasa bahwa agama adalah diri saya		✓		
5	Saya tidak suka Ketika sedang bekerja ditegur untuk melaksanakan kewajiban agama			✓	
6	Saya senang dengan perilaku jujur, adil dan tanggung jawab dalam bekerja			✓	
7	Saya mengamalkan ilmu agama dalam bekerja			✓	

KOESIONER PENELITIAN

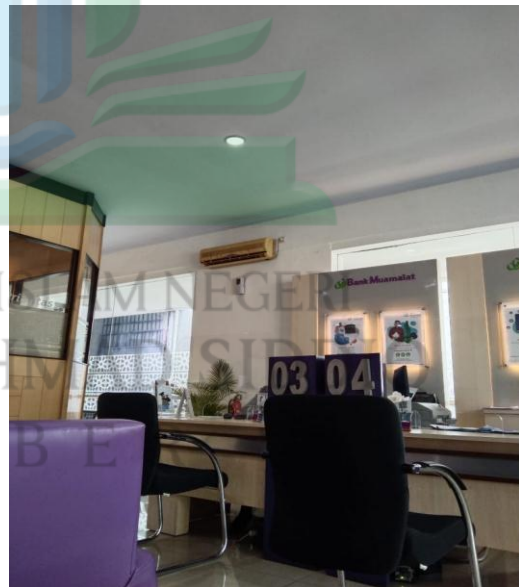
NAMA : *Al-Jakfar*
 JABATAN : *Teher*
 JENIS KELAMIN : *Laki-laki*

> Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikan tanda (✓) pada jawaban saudara/saudari yang dianggap paling tepat.
2. Jawablah satu pertanyaan cukup dengan satu jawaban
3. Dimohon untuk menjawab dengan sebenar-benarnya
4. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban
5. Terdapat beberapa alternatif jawaban, yaitu
 - Tidak Setuju (TS)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)

RELIGIUSITAS

NO	PERNYATAAN	TS	KS	S	SS
1	Saya meyakini bahwa tiada tuhan selain Allah dan Rasulullah adalah utusan Allah, serta melaksanakan rukun islam, dan meyakini rukun iman				✓
2	Saya selalu berusaha berperilaku sesuai etika islam			✓	
3	Saya merasa harus selalu mengedepankan agamam demi hal lain			✓	
4	Saya merasa bahwa agama adalah diri saya		✓		
5	Saya tidak suka Ketika sedang bekerja ditegur untuk melaksanakan kewajiban agama			✓	
6	Saya senang dengan perilaku jujur, adil dan tanggung jawab dalam bekerja			✓	
7	Saya mengamalkan ilmu agama dalam bekerja			✓	



BIODATA PENULIS



A. Data Pribadi

1. Nama : Aqidatul Islamiyah
2. Tempat & Tanggal Lahir: Sumenep, 29 Juli 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : E20192170
6. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
7. Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
8. Alamat Asal : Dusun Gutoguh, RT/RW 009/003
Desa Poreh,
Kecamatan Lenteng, Kabupaten Sumenep.
9. Telepon/HP : 083134369181
10. Email : aqidah.mia@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Ar-Rasyidin : Th. 2005-2007
2. SDI Ar-Rahmah : Th. 2007-2013
3. SMPI Terpadu Siding Puri : Th. 2013-2016
4. MA 1 Annuqayah Putri : Th. 2016-2019
5. UIN KHAS Jember : Th. 2019-2023