

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BMT BINA TANJUNG JEMBER**

SKRIPSI



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

Oleh:

Ud Hulul Mukarom
NIM : 204105010044

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
TAHUN 2024**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
BINA TANJUNG JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh:

Ud Hulul Mukarom
NIM : 204105010044

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

Disetujui Pembimbing



Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak
NIP. 198803012018012001

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BMT BINA TANJUNG 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 **Senin**
Tanggal **18 November 2024**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris

Dr. Sofiah, M.E
NIP 199105152019032005

M. Daud Rhosyidy, M.E
NIP 198107022023211003

Anggota

- 1 Dr Hj Mahmudah, S Ag. M.EI
- 2 Dr Nur Ika Mauliyah, S E. M Ak

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP 196812261996031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.. (Q.S At Taubah Ayat 105)¹



¹Al Qur'an 28:77.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, Tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang mukmin yang senantiasa mengikuti jejak dan ajarannya. saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Mufasyir dan Ibu Nur Shoba yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi baik material maupun non material serta kasih sayang yang tidak bisa dibalas dalam seumur hidup saya, dengan kasih sayang beliau saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini.
2. Kepada suami saya Nur Khafid yang telah mensupport saya dalam melanjutkan menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Kepada almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu semoga ilmu yang saya dapatkan menjadi ilmu yang barokah baik bagi diri saya maupun bangsa indonesia.
4. Kepada sahabat saya, Mursidah Tuddinih, Halimatus Sya'diah, Risti Dwi Mulia Safitri, Irvan Maulana SE, Dr Nur Ika Mauliyah, M.Ak, dan seluruh teman-teman yang tidak bisa disebut satu persatu.yang telah memberi *support* yang sangat luar biasa dalam proses mengerjakan skripsi

5. Kepada seluruh guru-guru saya mulai dari guru ngaji, guru sekolah dasar (SD), guru sekolah madrasah tsanawiyah (MTS), guru sekolah madrasah aliyah (MA), terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
6. Kepada teman-teman, Perbankan Syariah 2 dan seluruh angkatan Perbankan Syariah angkatan 2020 yang saling memberi dukungan untuk terus berkembang di bangku perkuliahan.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang mukmin yang senantiasa mengikuti jejak dan ajarannya.

Penulis menyampaikan terima kasih atas jasa semua pihak yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan dan saran-saran dengan penuh rasa ikhlas sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag. M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Ana Pratiwi M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Dr.Nur Ika Mauliyah, M.Ak selaku Dosen Pembimbing.
6. Bapak/Ibu dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmunya selama penulis menempuh Pendidikan, serta seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan segala fasilitas dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua para pegawai BMT Bina Tanjung Jember yang telah membantu kami serta memberikan sebuah arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Tim Penguji Skripsi

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, yang mana kekurangan terdapat didalamnya. Namun walaupun dengan waktu yang terbatas penulis berusaha menyusun skripsi ini berdasarkan kemampuan yang ada untuk menyempurnakan tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat membangun dari pada pembaca.

Dalam penulisan skripsi ini penulis berharap ridho Allah SWT, semoga karya ilmiah ini bermanfaat dan barokah bagi penulis dan juga mahasiswa serta para pembaca umum lainnya.

Jember,

Ud Hulul Mukarom
NIM 204105010044

ABSTRAK

Ud Hulul Mukarom, Nur Ika Mualiyah, 2024: “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Tanjung Jember”.

Kata kunci: etika kerja islami, loyalitas, kinerja karyawan.

Sebagai agama yang sempurna Islam mengatur dan membimbing pemeluknya setiap aspek kehidupan. Etika kerja islami menjadi salah satu acuan yang digunakan oleh setiap individu sebagai pedoman dalam menjalankan setiap kegiatan usahanya sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik lagi. Kesetiaan adalah sebuah sikap. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap loyalitas kinerja karyawan BMT Bina Tanjung Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Apakah Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember? 2. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember? 3. Apakah Etika Kerja Islami dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?

Tujuan penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember. 2. Untuk mengetahui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember. 3. Etika Kerja Islami dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember

Adapun variabel dari penelitian ini terdiri dari etika kerja Islami X_1 dan variabel loyalitas X_2 dan kinerja karyawan Y dengan sampel penelitian sebanyak 31 responden sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (Non-Probability) dengan metode kuantitatif deskriptif, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket dan dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan melibatkan uji validitas, reliabilitas, hipotesis, dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini variabel Etika Kerja Islami (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari hasil uji signifikan parsial tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,618$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1 ($-1,618 < 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel Etika Kerja Islami (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). variabel 1 Loyalitas (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari tabel tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} = 9,567$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1 ($9,567 < 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel Loyalitas (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
F. Definisi Operasional.....	9
G. Asumsi Penelitian	10
H. Hipotesis.....	11
I. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17

A. Penelitian Terdahulu	17
B. Kajian Teori	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan	38
B. Populasi dan Sampel	38
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	39
D. Analisis Data	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	50
A. Gambaran Dan Objek Penelitian.....	50
B. Penyajian Data	54
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran-Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Variabel	7
Tabel 1.2 Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3.4 Alternatif jawaban dengan skala Likert	42
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama masa kerja	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.8 Hasil Uji t	62
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	63
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis regresi linear berganda	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.3 Kerangka Hipotesis	11
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Syariah BMT Bina Tanjung Jember	54



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menyangkut ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.² Suatu sistem sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.³ Secara khusus, sejak awal Islam, umat Islam telah menawarkan perspektif unik mengenai “kerja” dan mengembangkan konsep khusus tentang etika kerja, khususnya etos kerja Islam.⁴ Dalam perspektif Islam, ditekankan pentingnya bekerja sebagai kontribusi positif terhadap kehidupan di muka bumi, dimana manusia diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya alam yang diberikan Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Dalam konteks Islam, bekerja dianggap sebagai perbuatan yang sangat penting, bahkan sampai bekerja dianggap sebagai ibadah.⁵

Salah satu keunikan dari Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung yang telah menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip Islam yaitu dengan adanya kajian-kajian yang dilaksanakan setiap hari senin dan setiap hari diadakan kegiatan berjamaah oleh sebagian karyawan di Masjid Al

² Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen sumber daya manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara ,2010) 17-18.

³Fauzan, Perilaku Organisasi (Jember: UIN Khas Press,2020) 30-31.

⁴Ali A.J dan Owaihan A.A, “Islamic work ethic: A critical review,” *Cross Cultural Management: An International Journal*, no.15 (April 2008), 5-19.

⁵Ahmad, Shukri dan Yusuf Owoyemi Musa, “The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, no. 3(Maret 2012), 116-123.

Ikhwan di sebrang pasar tanjung. Yang di pemimpin oleh tokoh masyarakat yang tinggal di daerah tersebut, tujuan utama dari adanya kajian di masjid tersebut adalah untuk mengembangkan pemahaman tentang berbagai cabang ilmu agama, seperti akidah fiqih, tasawuf, dan sejarah islam. Pemimpin atau pengajar dalam kajian yang diselenggarakan adalah beberapa dosen yang ada di jember dan juga kiyai. Topik topik yang sering dibahas dalam kajian selalu merujuk pada kitab kitab, pendanaan ketika diadakannya acara acara tertentu berasal dari kas yang telah tersedia di masjid berupa kotak seperti kotak amal, program atau kegiatan yang biasanya dilakukan adalah megaji kitab sekaligus menanyangkannya di chanel youtube. Kajian dapat memperkuat jalinan silaturahmi di antara jamaah karena mengajak kerabat untuk berkumpul bersama sekaligus menimba ilmu dalam majelis tersebut.⁶

Loyalitas karyawan mengacu pada kondisi mental yang mencerminkan hubungan antara pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi ini memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut atau untuk mencari pekerjaan di tempat lain.⁷ Dalam dunia bisnis, strategi pemasaran yang berfokus pada mempertahankan loyalitas pelanggan melalui kepuasan, membangun hubungan yang erat, dan meningkatkan loyalitas pelanggan menjadi sangat penting. Hal yang sama berlaku untuk karyawan, Karyawan yang loyal menunjukkan dedikasi dalam pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, karyawan yang sangat loyal selalu patuh pada peraturan organisasi dan

⁶ Imron, diwawancara oleh penulis, Jember, 21 September 2024.

⁷Hart, D. W. and J. A. Thompson, "Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective," *Business Ethic Quarterly*, no.17 (February 2007), 297-323.

memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap perusahaan.⁸

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Nurul Hiqmah yaitu tentang Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTSN 2 Aceh Barat Daya, yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTSN 2 Aceh Barat Daya. Penelitian ini berargumen bahwa budaya organisasi dan loyalitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan pentingnya etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁹

Terlihat dari beberapa fenomena di atas Beberapa permasalahan yang sering muncul di lingkungan kerja, seperti kurangnya komunikasi, kurang profesionalnya SDM, konflik antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan, dan keterlambatan bekerja, seringkali mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Masalah-masalah ini juga dapat berdampak negatif pada keseimbangan hidup karyawan, karena konflik di lingkungan kerja dapat menguras energi dan waktu mereka.¹⁰ Kurangnya penerapan etika dalam bekerja menjadi akar permasalahan utama, karena akal manusia bertindak berdasarkan etika moral. Bagi umat Muslim,

⁸ Setianingrum N, Saputra, W. A, dan Musyarrof, A. A, "Implementasi Marketing Untuk Mempertahankan Loyalitas Wisatawan Di Taman Botani Sukorambi," Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, no. 2 (Maret 2024), 47-52.

⁹ Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H, " Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan," *Journal of Management and Digital Business*, no.2 (Maret 2022),128-138, <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.

¹⁰Masruroh, N., Muis, A., Isnaeni, F. N., & Putra, K, "Urgensitas sistem informasi manajemen BAZNAS (SIMBA) untuk efektifitas kerja karyawan," *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M), Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Syariah, Equilibrium* , no.4 (April 2023), 845-852.

etika kerja Islami sangat penting diterapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karena Islam memandang bahwa kinerja yang baik mencakup aspek-aspek normatif dan etis dalam setiap tindakan.¹¹ Maka dari itu adanya penelitian ini ingin mengetahui bagaimana BMT Bina Tanjung Jember mempertahankan karyawannya dan apakah karyawan yang bekerja menerapkan etika kerja islami yang sesuai dengan aturan Al-qur'an dan Hadist.

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember yang berkantor di Pasar Tanjung 153-154 2nd Floor, Jember. BMT Bina Tanjung Jember secara teknis merupakan koperasi yang prinsip kegiatan, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan pada syariat Islam yaitu Alquran dan As-sunnah sebagaimana berkaitan dengan penerapan etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam yang diterapkan dalam bekerja sehari-hari.¹²

Berdasarkan latar belakang mencerminkan kebutuhan untuk lebih memahami penempatan dan penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam operasional lembaga keuangan mikro syariah, termasuk BMT. Oleh karena itu, maka peneliti mempunyai ketertarikan melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Baitul Maal Wat Tamwil Bina Tanjung Jember”**.

¹¹ Aldulaimi, The Effect of Islamic Work Ethic on Person - Organization Fit and Workplace Deviance in Hotels, 4–5.

¹² Ana, diwawancara oleh penulis, Jember, 23 September 2024

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan sebelumnya, tampaknya terdapat permasalahan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada aspek-aspek berikut:

1. Apakah etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?
2. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?
3. Apakah etika kerja islami dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, oleh karena itu di bawah ini merupakan tujuan penelitian.

1. Untuk mengetahui etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember
2. Untuk mengetahui loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember
3. etika kerja Islami dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa membantu orang-orang yang menginginkan dokumen tentang informasi terkait, Manfaat penelitian ini yaitu:

1. **Maanfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperdalam wawasan dan kemampuan penulis ataupun pembaca pada aspek etika dalam bekerja khususnya pada karyawan yang sudah di terapkan oleh lembaga keuangan koperasi maupun perbankan.

2. **Manfaat Praktik**

- a. Bagi peneliti, untuk memberikan pandangan dan pengalaman khususnya dalam memahami pengaruh etika kerja Islami dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi instansi, yaitu Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam pelaksanaan pengembangan etika dalam bekerja khususnya pada karyawannya sehingga dapat meningkatkan perfotma pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat dipahami oleh masyarakat terutama pada etika kerja dalam upaya melakukan transaksi operasional terhadap karyawan yang ada di Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah ciri, sifat, atau nilai yang melekat pada orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu.

Variabel ini dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, dengan tujuan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel. Macam-macam variabel penelitian dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).¹³

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu etika kerja Islam dan loyalitas.

a. Variabel bebas dan terikat

Variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lain. Variabel bebas adalah faktor penyebab yang mempengaruhi perubahan atau munculnya variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu etika kerja (X1), loyalitas (X2), Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini berubah sebagai akibat dari perubahan yang dilakukan pada variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Y) adalah kinerja karyawan.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan ukuran, yakni hal hal yang menunjukkan keterwakilan dari nilai sebuah variabel. Adapun indikator dalam

¹³ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), (Bandung: Alfabeta ,2015) 83-84.

penelitian ini adalah.

Tabel 1.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Referensi
Etika Kinerja Islami (X)	1. Disiplin tepat waktu	Baiq El Badriati, Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya, 51-54 (2021).
	2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)	
	3. Memiliki kejujuran	
	4. Memiliki komitmen	
	5. Iatiqamah atau kuat pendirian	
	6. Disiplin	
	7. Kosekuen dan berani menghadapi tantangan	
	8. Memiliki sikap percaya diri	
	9. Kreatif	
	10. Bertanggung Jawab	
	11. Bahagia melayani	
	12. Memiliki harga diri	
Loyalitas (X II)	1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus	Kristin Juwita, Umi Khalimah, Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid 11, 13-14 (2021).
	2. Membangun nilai kekeluargaan	
	3. Meningkatkan karir	
	4. Analisis	
	5. Membina hubungan kerja	
	6. Menciptakan lingkungan kerja nyaman	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	Noviah Ruth Shilaen, Kinerja Karyawan 6 (2021)
	2. Kuantitas kerja	
	3. Ketepatan waktu	
	4. Efektifitas	
	5. komitmen	

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengukur indikator variabel penelitian secara kongkrit.¹⁴ Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁵

a. Etika Kinerja Islami

Dalam Islam Etika Kerja Islami menekankan pentingnya disiplin, khususnya dalam hal waktu. Selain itu, bekerja dengan ikhlas dan niat tulus, serta dedikasi penuh dalam menjalankan tugas, merupakan nilai-nilai utama. Perilaku yang baik dan benar, sesuai dengan prinsip syariah, juga menjadi pedoman dalam bekerja. Menjalankan sholat lima waktu dengan tepat waktu dan menghargai rekan kerja adalah bagian penting dari etika kerja islami. Sifat dan perilaku seseorang, baik positif maupun negatif, dapat menjadi panduan dalam berinteraksi dengan orang lain di masyarakat.

b. Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan merupakan bukti dedikasi mereka kepada perusahaan. Hal ini tercermin dalam ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, komitmen yang kuat dalam membangun

¹⁴Tim Penyusun IAIN Jember, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Pres, 2018), 38.

¹⁵Ibid.

hubungan yang erat, serta kejujuran yang tercermin dalam sikap bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Karyawan yang loyal juga menunjukkan rasa tanggung jawab dengan mengerjakan tugas sebaik mungkin dan berani menanggung konsekuensi atas tindakan mereka. Semua faktor ini bersinergi untuk melahirkan loyalitas kerja yang kuat.

c. Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong karyawan untuk tidak berkomitmen terhadap organisasi, yang berdampak negatif seperti penurunan prestasi kerja, semangat kerja yang rendah, dan disiplin yang menurun. Faktor-faktor yang membentuk loyalitas organisasi berbeda bagi karyawan baru, karyawan dengan masa kerja lama, dan karyawan yang telah menganggap perusahaan sebagai bagian dari hidup mereka.

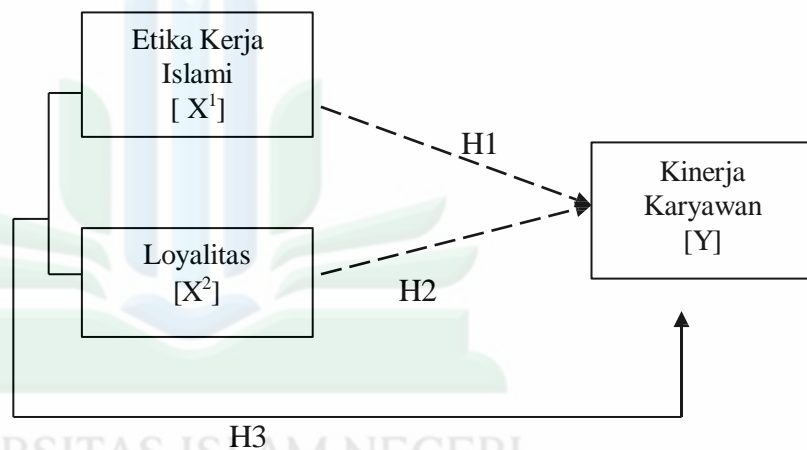
G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan sebuah anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.¹⁶ Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan penelitian agar peneliti memiliki dasar pijakan yang kokoh terhadap masalah yang diteliti. Dari beberapa peneliti mengasumsikan bahwa kinerja karyawan

¹⁶Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah Iain Jember, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : Iain Jember Press, 2020), 41.

dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami,¹⁷ kepemimpinan islami mampu meningkatkan kemampuan para karyawan dengan cara memberikan dukungan terkait kepentingan pekerjaan atau diluar pekerjaan.¹⁸Singkatnya kepemimpinan islami dapat mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Gambar 1.3
Kerangka Hipotesis



Keterangan :

- Garis putus-putus menunjukkan hubungan persial
- Garis lurus menunjukkan hubungan simultan

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan.Oleh sebab itu, rumusan masalah yang disusun biasanya berbentuk pernyataan.Hipotesis dikatakan jawaban sementara kerana jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, dan belum

¹⁷Wahidya Difta Sunanda, “pengaruh kepemimpinan islami dan regiulitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal)”, *jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1, (2020).

¹⁸Ikhsan Maksun dan Nur Laili Fikriah, “Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” *Li-falah jurnal studi ekonomi dan bisnis Islam*, vol.5, No. 1, (2021) : <http://dx.doi.org/10.31332/lifalah.v5il.1923>

berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah yang belum terjawab secara empirik.¹⁹

1. Menurut Maksum, Ikhsan and Fikriah, Nur Laili “*Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*”. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (1). hal.90-110, 2020. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan etika kerja Islami memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kelompok. Logikanya, pemimpin yang memiliki nilai keislaman tinggi mampu membimbing dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Demikian pula, individu dengan etika kerja Islami yang tinggi cenderung memiliki akhlak yang baik, sehingga mereka berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan/organisasi di industri halal Kota Malang mendukung semua hipotesis penelitian.²⁰

Berdasarkan jurnal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan Etika Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

H₁: Ada pengaruh signifikan Etika Kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

¹⁹Sugiono, Metode penelitian bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

²⁰Ikhsan Maksum, Nur Laili Fikriah, “Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan”. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, no. 3 (januari 2020), hal.90-110.

2. Menurut Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari. “Pengaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat”,2020. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Namun, komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, variabel eksogen seperti etika kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.²¹

Berdasarkan jurnal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

H₂: Ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

3. Menurut Haniatul Mukaromah “Pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo”, *Jurnal of islamic banking and finance* vol.2, No.2 2022, 142-154.²² Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo. Namun, kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan, pada gilirannya, memiliki pengaruh positif dan

²¹Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari. Pegaaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat. (skripsi, Surabaya:Unair, 2020), 56.

²² Haniatul Mukaromah “Pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo”, *Jurnal of islamic banking and finance* vol.2, No.2 (April 2022), 142-154.

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas kepemimpinan Islam serta motivasi kerja karyawan..

Berdasarkan jurnal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan Etika Kerja Islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

H₃: Ada pengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan yaitu berbentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.²³

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan pintu gerbang skripsi yang berisi tentang latar belakang masalah yang akan diteliti. Latar belakang ini menjelaskan secara detail mengapa topik ini penting untuk dikaji dan apa relevansinya dengan bidang studi . Selanjutnya, rumusan masalah yang dirumuskan dengan jelas dan terstruktur akan menjadi pedoman dalam penelitian. Tujuan penelitian yang ingin dicapai juga dijabarkan secara spesifik. Terakhir, manfaat

²³Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah Iain Jember, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : Iain Jember Press, 2020), 80.

penelitian yang akan diperoleh dari hasil penelitian dijelaskan secara rinci, baik manfaat teoritis maupun praktis.

BAB II Kajian Pustaka

Bab ini membahas teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian. Pembahasan ini dilakukan secara sistematis, dimulai dari teori-teori dasar, kemudian dilanjutkan dengan teori-teori yang lebih spesifik yang berhubungan dengan topik penelitian. Pembahasan ini juga dilengkapi dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, baik yang mendukung maupun yang tidak mendukung. Tujuannya adalah untuk memberikan landasan teori yang kuat bagi penelitian. Serta kajian teori tentang pengaruh etika kerja islami, loyalitas dan kinerja karyawan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara detail metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Dimulai dengan jenis penelitian yang dipilih, kemudian dilanjutkan dengan populasi dan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan juga dijelaskan secara rinci, termasuk instrumen penelitian yang digunakan. Teknik analisis data yang dipilih dan metode pengolahan data juga dijelaskan secara sistematis.

BAB IV Penyajian Data Dan Analisis

Bab ini merupakan inti dari skripsi yang berisi tentang hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasannya. Hasil penelitian disajikan secara sistematis dan mudah dipahami, dilengkapi dengan tabel, grafik, atau gambar jika diperlukan. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan

menghubungkannya dengan teori-teori yang telah dibahas di bab sebelumnya. Pembahasan ini juga dilengkapi dengan analisis dan interpretasi data yang diperoleh.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan rangkuman dari seluruh pembahasan yang telah dilakukan. Kesimpulan berisi tentang jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan. Saran berisi tentang rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian, baik untuk pengembangan teori maupun untuk praktik di lapangan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahuluberperan penting dalam membentuk dasar penelitian baru dengan mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan kemungkinan baru. Dengan mengumpulkan dan menganalisis hasil penelitian sebelumnya, baik yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan, peneliti dapat menilai posisi penelitian dalam konteks yang lebih luas. Proses ini adalah kunci untuk membangun dasar ilmiah yang kuat dan memastikan orisinalitas penelitian.²⁴

Adapun penelitian yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

1. Sheila Ayu Pramesti Permatasari Ririn dan Tri Ratnasari, 2020 “Pengaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat”.²⁵

Penelitian ini berfokus pada pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas karyawan di Baitul Maal Palangka Raya. Dengan pendekatan kuantitatif dan sampel jenuh dengan 27 responden, penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal fokus pada etika kerja Islam dan loyalitas karyawan, namun perbedaan terletak pada metode analisis dan teknik pengambilan sampel. Penelitian Anda menggunakan analisis regresi linier berganda dan

²⁴ Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah Iain Jember, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : Iain Jember Press, 2020), 40.

²⁵Sheila Ayu Pramesti Permatasari Ririn dan Tri Ratnasari, “Pengaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat. (Skripsi:unair,2020) 67.

teknik purposive sampling, sementara penelitian terdahulu menggunakan SEM PLS dan teknik sampel jenuh.

2. Khsan Maksun dan Nur Laili Fikriah, 2021 “kepemimpinan islami dan etika kerja islami: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan”.²⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan konsep kepemimpinan Islami dalam konteks industri halal dengan melibatkan 175 karyawan dari 10 perusahaan halal di Kota Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain cross-sectional.

Meskipun penelitian milik peneliti dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, terdapat perbedaan dalam metode analisis data. Penelitian Anda mengaplikasikan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis pearson product moment r.

3. FrendyWibowo¹, SigitSetiyanto, HabibBahtiar. 2022 “Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.”.²⁷

Penelitian Anda mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di DISPORA Kabupaten Wonogiri. Dengan populasi 53 orang, penelitian ini menggunakan metode sensus dan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan

²⁶ Khsan Maksun dan Nur Laili Fikriah, “kepemimpinan islami dan etika kerja islami: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.” *jurnal studi ekonomi dan bisnis islam*, vol.3,no 1 (mei 2021) : 110.

²⁷ Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H, “ Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan,” *Journal of Management and Digital Business*, no.2 (Maret 2022),128-138, <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

4. Faizal Miza, 2021 “Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toha Putra Semarang”²⁸

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toha Putra Semarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 78 responden yang dipilih dengan teknik probability sampling, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa baik kepemimpinan Islami maupun motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didasarkan pada hasil uji signifikansi, di mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan.

penelitian ini sama sama menggunakan metode kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi linier berganda.

5. Haryati, Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. 2021 “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung.”²⁹

Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh positif antara

²⁸ Faizal Miza, “Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toha Putra Semarang” (Skripsi Semarang: universitas islam negeri semarang, 2021), 53.

²⁹ Haryati Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung”. *Jurnal riset ekonomi syariah* 1, no1 (juli 2021): 63.

variabel etika kerja Islam dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika karyawan menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaan mereka, kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Metode yang digunakan adalah pendekatan-pendekatan survei kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data analisis data regresi sederhana dan data software SPSS 23. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh positif dari etika kerja Islam dan kinerja karyawan, artinya Para Pepatah Para Pepatah secara serurat dengan kerja Islam kualitas dalam bahasa maka dapat jahat kerja erasi karyawan.

6. Haniatul Mukaromah, 2022 “Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo.”³⁰

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo. Penelitian dilakukan di BMT Hasanah Ponorogo dan yang menjadi responden adalah karyawan BMT Hasanah Ponorogo. Data yang digunakan adalah data primer dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Struktural (Inner Model) analisis menggunakan SmartPLS. Analisis hasil yang dilakukan dapat dilakukan dengan hasil dari Datarah Dunia Pijat Islam Islami terhadap para kosak kinerja kerjanya, BMT Hasanah Ponorogo.

7. Fadhlurrohman, Ahnaf, and Fuad Mas’ud, 2022 “Pengaruh Etika Kerja

³⁰ Haniatul Mukaromah, “Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo, *jurnal of islamic banking and finance* vol 2, no 2 (maret 2022): 56.

Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang.³¹

Penelitian ini menganalisis efek etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam pada kinerja karyawan di KSPPS Binama Semarang. Dengan fokus pada karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun (139 orang), penelitian ini menggunakan metode non-probabilitas dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS 17.0 dengan metode analisis regresi beberapa. Penelitian ini juga melakukan tes asumsi klasik untuk memastikan validitas analisis.

8. Asroti, Mochlasin, and Musalim Ridlo, 2022 “Pengaruh Servant Leaders Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening(Studi pada BMT di Kabupaten Semarang).³²

Penelitian ini menyelidiki pengaruh servant leadership, etos kerja Islami, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Semarang, dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pengelola BMT. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling, dan data dianalisis menggunakan SPSS versi 22.

³¹Fadhlurrohman, Ahnaf, and Fuad Mas’ud, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang, diponegoro journal of management vol 11 no.3 (juli 2022)

³²Asroti, Mochlasin, and Musalim Ridlo, 2022 “Pengaruh Servant Leaders Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening(Studi pada BMT di Kabupaten Semarang). (Tesis, UIN Salatiga, 2022), 45.

9. Yusuf, Mahmud, 2022 “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.”³³

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap prestasi kerja dan motivasi intrinsik, dan juga meneliti peran mediasi motivasi intrinsik pada hubungan antara etika kerja Islami dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode nonprobability sampling dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 310 karyawan di berbagai perusahaan di Kalimantan Selatan. Data dianalisis menggunakan SPSS dan AMOS.

10. M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N., 2023 “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember”.³⁴

Penelitian ini berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara, penelitian ini menemukan bahwa BMT UGT Nusantara telah menerapkan tahapan-tahapan pengembangan SDM, seperti perekrutan, pelatihan, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja. Temuan ini menunjukkan upaya BMT UGT Nusantara dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai program pengembangan

³³Yusuf, Mahmud, “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal pendidikan madrasah ibtidaiyah* vol 6, no 1 (Januari 2022), 182.

³⁴M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N., Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Syariah dan Bisnis* ,vol 3 no.1, (Desember 2023) 67-81.

SDM.

Berikut ini perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai pendukung dalam penelitian ini

Tabel 1.2
Penelitian terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari 2020	Pengaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat	Penelitian ini menggunakan uji validitas dan rehabilitas	Program analisis statistik menggunakan SPSS 26. Analisis yang digunakan penelitian ini menggunakan SPM PLS.
2	Khsan Maksum dan Nur Laili Fikriah, jurnal studi ekonomi dan bisnis Islam, vol.5, No. 1, (2021):	kepemimpinan islami dan etika kerja islami: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan asumsi klasik dan analisis regresi berganda.	Penelitian ini tidak membahas loyalitas dan objek yang diteliti berbeda
3	Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, Habib Bahtiar. 2022	Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel independen loyalitas, analisis regresi berganda.	Penelitian ini menggunakan populasi sensus, objek yang diteliti berbeda.
4	Faizal Miza, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Semarang, Semarang, 2021)	Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toha Putra Semarang	Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, analisis deskriptif, uji t	Program analisis statistik menggunakan software SPSS versi 24, menggunakan sampel teknik probability.
5	Haryati, Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. Jurnal Riset Ekonomi Syariah	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota	Menggunakan variabel independen etika kerja islami,	Program analisis statistik menggunakan software SPSS versi 23, tidak

	(2021)	Bandung	Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.	membahas variabel loyalitas
6	HaniatulMukaroma Journal of Islamic Banking and Finance Vo. 2, No. 2, Juli -Desember 2022:142 -154	Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo	Menggunakan metode kuantitatif , menggunakan data primer.	Penelitian ini menggunakan Program analisis statistik menggunakan software SMART PLS.
7	Fadhlorrohman, Ahnaf, and Fuad Mas'ud. <i>Diponegoro Journal Of Management</i> 11. 3 (2022).	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang	Menggunakan variabel independen ekita kerja islami dan variabel dependen kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode non probabilitas dan sampling purposife.
8	Asroti, Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo. <i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i> 5.2 (2022): 2179-2191.	Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Kabupaten Semarang)	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan purposing sampling
9	Yusuf, Mahmud, Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah 6.1 (2022): 181-189.	Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan non probability sampling dan program aplikasi amos.

10	Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). <i>Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Syariah dan Bisnis</i> , 3 (1), 67-81.	Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode kuantitatif.
----	---	--	---	--

Sumber : Di olah oleh peneliti2024

B. Kajian Teori

1. Etika Kerja Islami

Etika Kerja Islami adalah Etika Kerja yang memiliki beberapa sudut pandang yang saling melengkapi.³⁵ Etika Kerja Islami merupakan pedoman moral dalam bekerja, menekankan pentingnya kerja sebagai aset berharga dalam kehidupan.³⁶

Pendapat lain mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islami menetapkan prinsip-prinsip moral untuk membedakan yang benar dari yang salah dalam konteks kerja. Sumber utama Etika Kerja Islami adalah Al-Qur'an dan Hadits, yang menganggap kerja sebagai suatu kebajikan. Semua definisi ini menekankan bahwa Etika Kerja Islami menekankan pada nilai-nilai moral dan spiritual dalam menjalankan pekerjaan.³⁷

Etika Kerja Islami memiliki tempat yang penting dalam

³⁵Rizk, Dampak Etika Kerja Islami Terhadap Pekerjaan Kepuasan Dan Komitmen Organisasi (Studi Sektor Pertanian Pakistan), *IJJBBS*, Vol. 2, No.12, (September 2012),135.

³⁶Beekun Wahibur Rokhman, Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Hasil Kerja, *EJBO*, Vol. 15, No. 1, (April 2010), 345.

³⁷Samsul Hidayat, Dkk, Peran Etika Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisaional, (Yogyakarta: UM Yogyakarta, 2015) ,627.

kehidupan seorang muslim, karena merupakan cita-cita ideal yang diharapkan untuk diwujudkan.³⁸Ciri khas Etika Kerja Islami terletak pada aturan tentang hubungan manusia dengan Tuhan, sesama manusia, lingkungan, dan masyarakat. Sumber utama Etika Kerja Islami adalah Al-Qur'an dan Hadits, yang merupakan contoh kehidupan Nabi Muhammad SAW. Ijma' dan Qiyas juga merupakan sumber penunjang. Aturan dan ketentuan Etika Kerja Islami dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup karena berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Etika merupakan studi yang mendalam tentang nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip yang memandu perilaku manusia dalam hubungan sosial. Etika mengkaji apa yang dianggap benar atau salah, baik atau buruk, dan bagaimana manusia seharusnya bersikap dan berinteraksi dengan sesama dan lingkungannya.³⁹

Berikut ini ciri etika kerja seorang Muslim menurut Toto Tasmara:⁴⁰

a) Disiplin terhadap waktu

Ketepatan waktu merupakan nilai penting dalam Islam. Waktu diibaratkan sebagai deposito yang berharga

³⁸ Yousef, Danvish A.. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. *Jurnal Human Relations*. Vo 53 no.4 (Mei 2000): 513-537.

³⁹Fauzan, Setianingrum Nurul, and Mauliyah Nur Ika. "Etika Bisnis Dan Profesi." *Indigo Media*. Diambil (2023). hal-23.

⁴⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*, 73-124

yang Allah SWT berikan kepada kita secara merata. Setiap detik waktu yang hilang tidak akan pernah kembali. Perumpamaan gelas kosong sangat tepat menjelaskan bagaimana kita menentukan isi waktu kita. Membuat tujuan, merencanakan kerja, dan mengevaluasi hasil adalah cara yang bijak untuk mengisi waktu dengan produktif. Kalimat "Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan" menunjukkan betapa pentingnya memanfaatkan waktu dengan baik. Keberuntungan yang dimaksud adalah keberuntungan dalam mencapai tujuan hidup dan mendapatkan ridho Allah SWT. Suatu yang pasti, cara kita mengisi waktu hari ini akan menentukan hasil yang kita raih esok hari. Sungguh motivasi yang menginspirasi.

b) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Ikhlas adalah bentuk cinta, kasih sayang, dan pelayanan yang tulus tanpa mengharapkan imbalan. Jika kita melakukan sesuatu hanya karena ingin mendapatkan sesuatu atau keuntungan, maka tindakan kita bukanlah ikhlas. Orang yang ikhlas melihat tugasnya sebagai pengabdian dan panggilan untuk menjalankan amanah yang seharusnya mereka lakukan. Mereka merasa bertanggung jawab atas tugas mereka dan

melakukan yang terbaik karena mereka melakukannya dengan ikhlas. Dari rasa ikhlas ini, muncul kinerja yang baik dan berkualitas.

c) Memiliki kejujuran

Orang yang jujur selalu bertanggung jawab atas tindakannya, baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain. Mereka tidak pernah menghindari tanggung jawab atau menyalahkan orang lain. Mereka berani menghadapi risiko dengan senang hati karena tahu bahwa mereka telah melakukan yang terbaik. Kejujuran pada diri sendiri dimulai dengan disiplin, taat, dan keberanian untuk mengakui kemampuan dan keterbatasan diri. Mereka mampu mengendalikan diri dan tidak memaksakan diri untuk melakukan sesuatu yang melebihi kemampuannya.

d) Memiliki komitmen

Komitmen adalah tentang kesungguhan dan konsistensi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Komitmen yang kuat memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dengan penuh semangat. Namun, tanpa komitmen yang kuat, tekanan dan stres bisa muncul. Komitmen dibangun dari tekad, keyakinan, dan semangat pantang menyerah.

e) Istiqamah atau kuat pendirian

Seorang muslim yang profesional dan berakhlak mulia memiliki sikap konsisten. Ia taat pada prinsip dan komitmennya, pantang menyerah, dan tetap teguh dalam menghadapi risiko, bahkan jika itu berarti bahaya bagi dirinya sendiri. Ia mampu mengendalikan dirinya dan mengelola emosinya dengan baik. Ia tetap positif dan tidak mudah goyah dalam situasi yang menekan. Sikap konsisten ini melahirkan kepercayaan diri, integritas, dan kemampuan untuk mengelola stres dengan penuh semangat.

f) Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan tetap taat pada aturan, bahkan dalam situasi yang sulit. Orang yang disiplin sangat teliti dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

g) Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan

Seorang muslim yang memiliki etika kerja yang baik berani menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Mereka memahami bahwa hidup penuh dengan pilihan dan tidak akan menyalahkan siapa pun atas keputusan yang dibuat. Mereka bertanggung jawab penuh atas pilihan mereka dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

h) Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri memberikan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Orang yang percaya diri berani mengambil keputusan yang sulit, meskipun harus menghadapi tantangan atau penolakan. Penelitian Boyatzis menunjukkan bahwa manajer dan eksekutif yang percaya diri memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang biasa.

i) Kreatif

Seorang muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau ide baru dan orisinal. Mereka berusaha untuk mencapai hasil kerja yang efisien dan efektif. Mereka memahami makna "iqra'" (bacalah) yang terkandung dalam ayat pertama yang diterima Rasulullah SAW, yang tidak hanya berarti membaca, tetapi juga mengumpulkan informasi dan data. Orang yang kreatif bekerja dengan informasi dan data, mengolahnya dengan baik agar menghasilkan manfaat yang besar.

j) Bertanggung Jawab

Seorang muslim yang bertakwa selalu bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan kepadanya. Amanah adalah titipan yang harus dijaga dan dilunasi dengan sebaik-baiknya. Mereka merasa bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban yang diamanahkan kepada mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik agar terbebas dari

tuntutan di kemudian hari.

k) Bahagia Melayani

Melayani dan menolong orang lain adalah bentuk kepedulian dan kesadaran terhadap nilai kemanusiaan. Memberikan pelayanan dan pertolongan yang baik adalah investasi yang akan memberikan keuntungan di dunia dan akhirat. Rasulullah SAW merupakan contoh teladan dalam hal ini. Beliau sangat memperhatikan makna pelayanan, menghormati tamu yang datang, dan menemani orang yang lemah dengan penuh perhatian dan doa.

l) Memiliki Harga Diri

Memiliki harga diri berarti seseorang memiliki penilaian positif terhadap dirinya sendiri. Mereka menyukai siapa mereka dan percaya pada kemampuan mereka. Harga diri memengaruhi kreativitas dan bahkan menentukan apakah seseorang akan menjadi pemimpin atau pengikut.

Dapat disimpulkan Etika kerja Islam menekankan pentingnya disiplin dalam bekerja, terutama disiplin waktu. Pekerjaan dilakukan dengan ikhlas dan niat yang tulus, serta penuh tanggung jawab. Selain itu, etika kerja Islam juga menuntut seseorang untuk selalu berkelakuan baik dan benar, tidak melanggar prinsip syariah, mengingat sholat lima waktu, dan menghargai rekan kerja. Sifat dan perilaku manusia dapat menjadi pedoman

dalam berinteraksi dengan orang lain, baik sifat baik maupun buruk.

2. Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata "loyal" yang berarti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan setia dan patuh terhadap seseorang, sistem, atau peraturan. Loyalitas juga diartikan sebagai komitmen dan dedikasi anggota organisasi dalam menggunakan waktu dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan bersama.⁴¹ Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan komitmen mereka terhadap perusahaan. Komitmen ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari organisasi maupun individu.⁴²

Menurut Agustini upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara berikut:⁴³

a) Perhatian khusus kepada karyawan khusus

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan dapat memberikan penghargaan seperti kenaikan posisi dan gaji. Pemantauan kinerja karyawan secara berkala oleh HRD dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan yang berpotensi dan layak mendapat penghargaan. Memberikan bonus kepada karyawan yang berkinerja baik merupakan salah satu bentuk

⁴¹Hasibuan, M.S.P, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, no.2 (september 2021):13-14 <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

⁴²Suhendi, Hendi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, vol 1 no.1 (februari 2015): 260.

⁴³ Kristin Juwita, Umi Khalimah, Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid 11, (malang: CV.Literasi Nusantara Abadi 2021), 13-14.

penghargaan yang efektif. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik, sehingga mereka tidak mudah tergiur untuk pindah ke perusahaan lain.

b) Membangun nilai kekeluargaan

Membangun hubungan yang erat dengan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka. Kegiatan di luar kantor seperti piknik bersama seluruh anggota perusahaan dapat mempererat hubungan antar karyawan dan pemimpin. Makan siang bersama karyawan terpilih secara berkala, misalnya sekali dalam sebulan atau seminggu, juga dapat menciptakan kedekatan dan rasa kekeluargaan.

c) Meningkatkan karir

Mempromosikan karyawan yang berkinerja baik sangat penting karena memberikan mereka rasa bangga dan penghargaan. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bahagia ketika mereka mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan. Promosi ini merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai aset berharga mereka.

d) Analisis

Pemimpin harus memahami kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, terutama berdasarkan usia dan status mereka. Karyawan berusia 22-25 tahun, yang biasanya baru lulus kuliah dan belum menikah, memiliki kebutuhan

yang berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Dengan memahami kebutuhan karyawan, pemimpin dapat memberikan motivasi dan penghargaan yang lebih tepat sasaran.

e) Membina hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik dibangun atas dasar keterbukaan, saling pengertian, dan rasa hormat. Pemimpin harus memperlakukan bawahannya sebagai teman, bukan sebagai pesuruh. Mereka harus berusaha memahami kepribadian dan kebutuhan karyawannya layaknya sebuah keluarga.

f) Menciptakan lingkungan kerja nyaman

Suasana kerja yang nyaman tercipta ketika karyawan merasa diperhatikan dari berbagai sisi, seperti kebutuhan spiritual, keselamatan kerja, dan kesempatan untuk bersantai.

Dapat disimpulkan indikator loyalitas kerta karyawan Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dikatakan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan melalui beberapa hal. Pertama, taat dan patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Kedua, membangun hubungan yang kuat dan berkomitmen dengan perusahaan. Ketiga, menunjukkan kejujuran dan sikap bertanggung jawab yang tercermin dalam perilaku mereka. Terakhir, karyawan yang loyal juga menunjukkan kesanggupan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, berani mengambil tanggung jawab, dan siap menanggung konsekuensinya.

3. Kinerja karyawan

Karyawan yang loyal terhadap pekerjaan para karyawan menunjukkan komitmen yang kuat melalui tindakan fisik, mental, dan sosial. Karyawan memilih untuk mengikuti aturan dan bekerja keras karena mereka memahami makna dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka juga memiliki pemahaman yang baik tentang tujuan organisasi pemerintahan dan menggunakan keahlian mereka untuk meningkatkan efektivitasnya. Dedikasi yang konsisten dan kuat terhadap pekerjaan menandakan loyalitas kinerja karyawan.⁴⁴

Menurut Robbins ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:⁴⁵

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari dua aspek: seberapa baik karyawan mampu menjalankan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka, dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

⁴⁴Anisa, A., & Setianingrum, N, "application of the mckinsey model in organizational change bank syariah indonesia kcp jember karimata," *EKOBIS SYARIAH* 8 no.1 (juni 2024): 66.

⁴⁵ Noviah Ruth Shilaen, *Kinerja Karyawan*, 6.

b) Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam kuantitas dapat diukur melalui dua hal: unit yang digunakan dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Menjalankan aktivitas secara efisien dengan menyelesaikannya tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

d) Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, bahan baku) secara efisien.

e) Komitmen

Komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik terhadap instansi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong karyawan untuk tidak berkomitmen terhadap organisasi, yang berdampak negatif seperti penurunan prestasi kerja, semangat kerja yang rendah, dan disiplin yang menurun. Faktor-faktor yang membentuk loyalitas organisasi berbeda bagi karyawan baru, karyawan dengan masa kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena data berupa nilai numerik dan menerapkan teknik analisis statistik untuk mengukur variabel-variabel yang akan di teliti. Dengan pendekatan kuantitatif peneliti dapat membuktikan sekaligus menguji pengaruh etika kerja islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan BMT Bina Tanjung Jember.

Jenis penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode regresi linier sederhana. Sementara jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan keadaan suatu fariabel secara objektif denan menggunakan angka. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh dari sampel karyawab BMT Bina Tanjung Jember, mere yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan survey tentang Etika Kerja Islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan memalui wawancara. Penelitian ini menggunakan software aplikasi SPSS 17.0

B. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-probability sampling. Menurut

sugiyono mendefinisikan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴⁶ Jadi, dari penjelasan teknik sampel jenuh diatas peneliti mengambil sampel dengan metode sampel jenuh, dimana semua anggota pupulasi sebanyak 31 karyawan dijadikan sampel.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penelitimenggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu :

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan teknik lainnya. Salah satu karakteristiknya adalah kemampuan untuk melihat langsung dan mengamati lokasi penelitian, sehingga memungkinkan peneliti untuk menentukan faktor-faktor yang relevan dengan penelitian secara lebih akurat.⁴⁷

Kunci keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data terletak pada kemampuan peneliti untuk mengamati, mendengarkan, dan menafsirkan objek penelitian secara tepat.

⁴⁶ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta 2018), 77-78.

⁴⁷ ibid

Peneliti yang sukses dalam observasi mampu memberikan makna terhadap apa yang diamati dalam konteks yang alami, serta melihat hubungan antara berbagai aspek dalam objek penelitian.

b. Kajian pustaka

Studi sastra memiliki peran penting dalam penelitian, terlepas dari tinjauan pustaka. Penelitian tidak dapat dipisahkan dari literatur ilmiah, yang mencakup teori, nilai, budaya, norma, dan referensi lain yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti.⁴⁸Data diperoleh dari sumber-sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, atau penelitian terdahulu yang relevan dengan pertanyaan atau pernyataan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.⁴⁹ Responden dari kuesioner penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Tanjung Jember yang bekerja lebih dari satu tahun.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. Angket digunakan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai pengaruh etika kerja Islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

⁴⁸ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2018), 78.

⁴⁹ *ibid*

a. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data melalui observasi langsung. Dalam hal ini, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil jawaban dari kuesioner tersebut kemudian diolah oleh peneliti.⁵⁰ Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Form kepada karyawan BMT Bina Tanjung Jember sebagai metode pengumpulan data.

Data jawaban yang berupa data primer merupakan hasil dari pertanyaan secara tertutup yang berisi 11 butir pernyataan tentang etika kinerja islami, 14 butir pertanyaan tentang loyalitas dan 6 butir pertanyaan tentang kinerja karyawan. Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah satu jawaban yang dipilih oleh responden dari lima alternatif jawaban yang disiapkan yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Alternatif jawaban pada skala Likert diberi skor untuk setiap pilihan jawaban, seperti berikut:

Tabel 3.4
Alternatif jawaban dengan skala Likert

⁵⁰ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2018), 90.

Skala	Alternatif jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju/selalu/sangat positif/sangat mampu/sangat baik	5
2	Setuju/sering/positif/mampu /baik	4
3	Ragu ragu/kadang kadang/netral/cukup mampu/cukup baik	3
4	Tidak Setuju/ hampir tidak pernah/negatif/kurang mampu/kurang baik	2
5	Sangat Tidak Setuju/tidak pernah/sangat negatif/tidak mampu/tidak baik	1

Sumber : Sugiyono 2014

Berdasarkan ketentuan skor pada skala Likert, skor dari setiap jawaban responden dapat dihitung dan ditabulasikan. Data yang telah ditabulasikan kemudian digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas.

b. Data skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber data yang sudah ada, seperti buku, literatur, dan bacaan yang relevan dengan penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap dan pendukung data primer.⁵¹Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan. Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, berita, website, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian.

⁵¹ ibid

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan Setelah data dari seluruh responden dan sumber data lainnya terkumpul, tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.⁵²

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (kriterium) berdasarkan perubahan dua atau lebih variabel independen.⁵³

Menurut Sugiyono persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = variable dependent (Kinerja Karyawan)

X1 = variable independent (Etika Kerja Islami)

X2 = variable independent (Loyalitas)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

⁵²Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 46-37.

⁵³ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), 89-90.

€= error

Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menganalisis data kuantitatif, yang berbentuk angka, dengan metode analisis regresi linear sederhana. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh etika kerja Islami terhadap loyalitas kinerja karyawan. Uji yang digunakan dalam analisis data meliputi:

1. Uji deskriptif

a) Karakteristik responden

Data dari kuesioner akan disusun berdasarkan kategori yang telah ditentukan, seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja..

b) Statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.⁵⁴ Statistik deskriptif juga dapat digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas mengukur tingkat kesesuaian antara data yang

⁵⁴ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2019), 157-158.

terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.⁵⁵ Maka dalam penelitian ini, uji validitas untuk mengukur kuesioner yang akan digunakan. Kuesioner yang valid merupakan kuesioner yang pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ dari r tabel dengan signifikansi sebesar 5%. Dan sebaliknya apabila r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

b) Uji Realibitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁵⁶ Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 31 karyawan BMT Bina Tanjung Jember, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* 0,60 dapat dilihat Jika nilai

⁵⁵Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), (Bandung: Alfabeta, 2015), 56-157.

⁵⁶ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2017), 130.

r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Namun apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$, ataupun r_{Alpha} negatif $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahap penting sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi normalitas residu, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pemeriksaan asumsi klasik sangat penting untuk memastikan bahwa estimasi linear yang dihasilkan memiliki varians minimum (estimator linier tak bias terbaik). Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan kelayakan model yang digunakan dalam penelitian.⁵⁷ Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yang memiliki bentuk seperti lonceng. Data yang baik memiliki pola distribusi normal, artinya tidak menceng ke kiri atau ke kanan.⁵⁸ Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafis, seperti Normal P-P Plot dari standardized residual cumulative probability. Jika titik-titik data berada di sekitar garis normal, maka

⁵⁷ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2016), 113.

⁵⁸ ibid

asumsi kenormalan terpenuhi. Selain itu, uji Kolmogorov-Sminov juga dapat digunakan untuk melihat kenormalan. Jika nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan diterima. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka variabel residual berdistribusi normal.

b) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang dapat digunakan adalah Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.⁵⁹

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel independen konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶⁰

4. Uji Hipotesis

⁵⁹ ibid

⁶⁰ ibid

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶¹ Metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini meliputi uji parsial dengan penerapan uji T dan uji F secara bersamaan, serta penilaian koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai metode analisis untuk menguji hipotesis. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, di mana peneliti mengevaluasi kesesuaian model yang dibandingkan. Model ini diwakili oleh lingkaran dan panah yang menggambarkan hubungan sebab-akibat dan determinasi.

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis ketika peneliti menganalisis regresi parsial, yaitu hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.⁶² Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

⁶¹Ibid

⁶²ibid

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$) t tabel.

b) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, perhatikan nilai F dan nilai probabilitasnya.⁶³ Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau R-square (R^2) menunjukkan seberapa besar variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua

⁶³ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2016) 124.

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁶⁴



⁶⁴ ibid

BAB 1V

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN DAN OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah berdirinya Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember

Di tengah kondisi ekonomi yang sulit, dengan harga bahan pokok yang melambung tinggi dan merugikan masyarakat ekonomi lemah, serta maraknya rentenir yang mengeksploitasi para pedagang kecil di Pasar Tanjung Jember, Pengurus Daerah Pelajar Islam Indonesia (PII) tergerak untuk berperan aktif dalam meningkatkan taraf hidup ekonomi masyarakat dengan mendirikan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung.

Pada tanggal 23 Oktober 1997, di Masjid Al Ikhwan depan Pasar Tanjung, diadakan rapat pendirian BMT yang dihadiri oleh 9 orang.

Agenda rapat tersebut adalah:

- a) Mendirikan BMT dengan nama " Bina Tanjung"
- b) Terbentuknya Dewan Pendiri
- c) Terbentuknya Badan Pengelola
- d) Simpanan pokok Khusus anggota dewan Pendiri sebesar minimal Rp.100.000

Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember secara teknis dapat dikatakan sebagai koperasi yang menjalankan kegiatan, tujuan, dan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, yaitu Al-

Quran dan As-Sunnah. Pengertian umum dari koperasi syariah adalah badan usaha yang menjalankan usahanya dengan prinsip-prinsip syariah. Jika memiliki unit usaha produktif simpan pinjam, maka seluruh produk dan operasionalnya harus dilaksanakan dengan mengacu pada fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) Majelis Ulama Indonesia.⁶⁵ Berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember tidak diperkenankan untuk beroperasi dalam bidang-bidang yang mengandung unsur riba, maysir, dan gharar. Selain itu, Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember juga tidak diperkenankan melakukan transaksi derivatif seperti lembaga keuangan syariah lainnya. Awal mula berdirinya Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember ini karena adanya rasa kasihan dengan para pedagang pasar yang pendapatannya tidak memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga teman organisasi pelajar besar Indonesia membuat lembaga keuangan syariah LKMS (Bina Tanjung) yang sekarang ini masih beroperasi.

2. Visi & Misi Perusahaan

Adapun Visi Misi Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember adalah :

- a) Mengelola dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan prinsip “Good Corporate Governance” Untuk menciptakan kesejahteraan anggota.

⁶⁵Ahmad Ifham, *Pengertian Koperasi Syariah* Hal 22.

- b) Meningkatkan pelayanan dan peran serta pengembangan ke arah yang lebih maju dan produktif dalam mewujudkan penerapan Syariah kaffah.
- c) Meningkatkan pembinaan anggota sebagai edukasi menuju yang berkualitas.
- d) Membangun kemitraan dengan pihak lain dalam pengembangan.
- e) Mengembangkan kepedulian sosial terhadap pedagang pasar Tanjung Jember.

Atas dasar visi dan misi tujuan dari Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember antara lain :

- a) Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung ini bermaksud menggalang kerja sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya adalah masyarakat pedagang pasar tanjung pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.
- b) Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung ini bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan Masyarakat. serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 serta di ridhoi oleh Allah SWT.

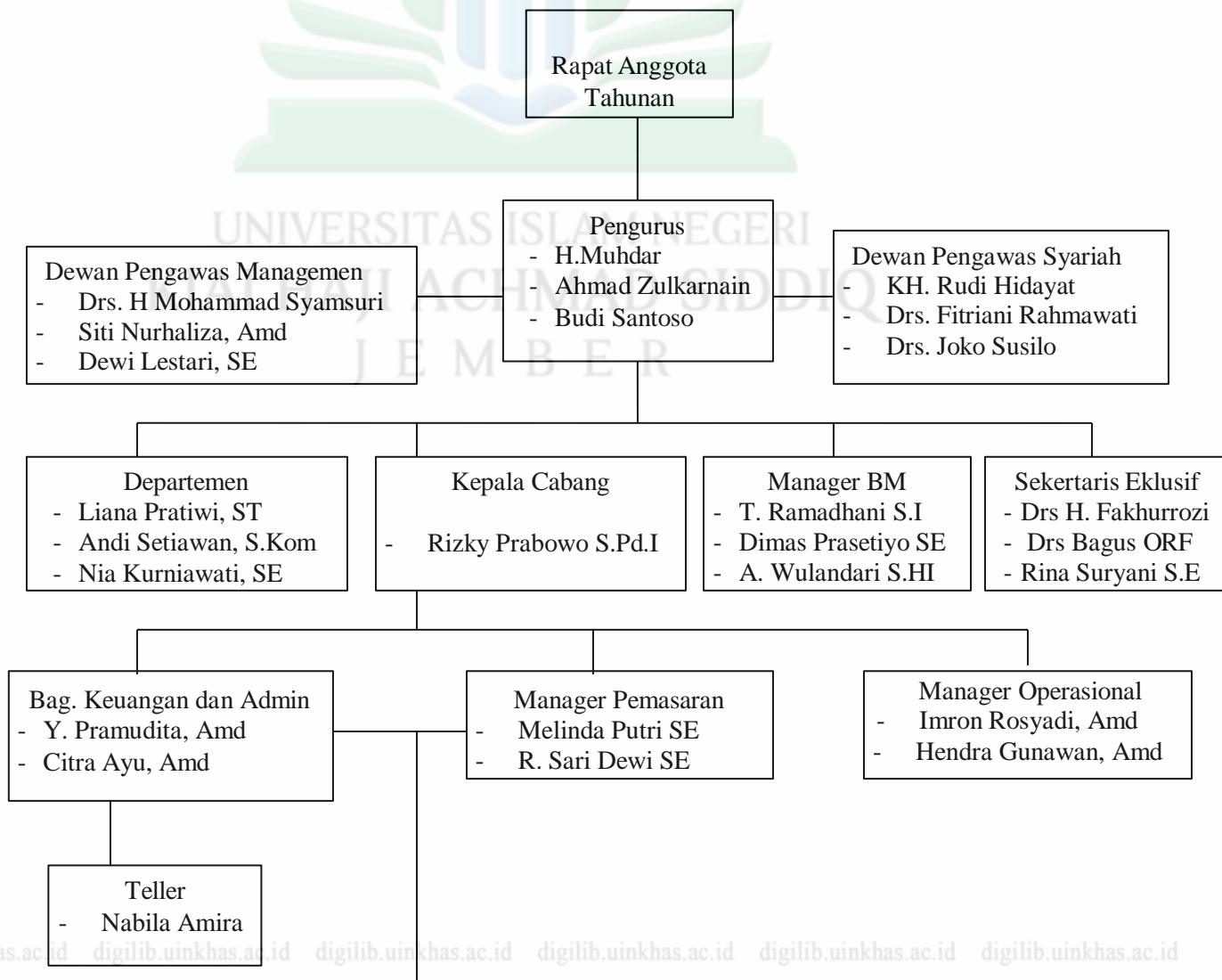
3. Struktur Struktur Organisasi Perusahaan

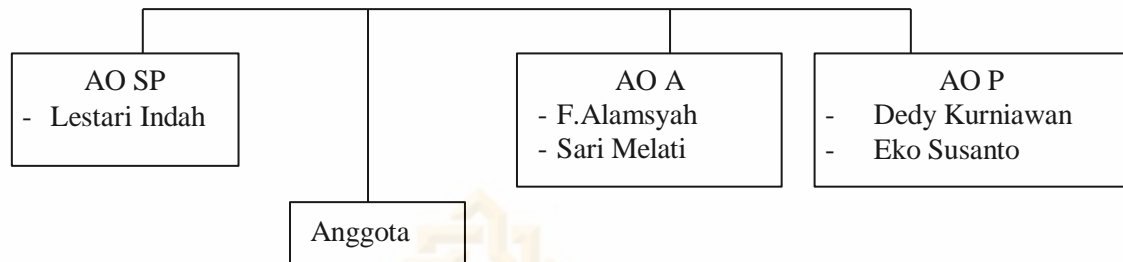
Susunan Dewan Dereksi Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember Struktur organisasi Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember bersifat sentralisasi (terpusat), di mana semua keputusan, kebijakan, dan wewenang berada di tangan Rapat Anggota

Tahunan (RAT). Sementara itu, struktur organisasi di setiap Simpan Pinjam Syariah (SPS) juga bersifat sentralisasi, namun setiap keputusan, kebijakan, dan wewenang menjadi tanggung jawab Kepala Cabang. Hierarki struktur organisasi bersifat vertikal, artinya jabatan yang lebih rendah bertanggung jawab kepada jabatan yang lebih tinggi.

Rapat Anggota Tahunan merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi. berdasarkan Litbang di BMT Bina Tanjung Jember. Berikut merupakan susunan manajemen dalam BMT Bina Tanjung Jember, yaitu

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Syariah BMT Bina Tanjung Jember





Sumber : BMT Bina Tanjung Jember

B. Penyajian Data

1. Gambaran umum responden

Penelitian ini dilaksanakan di Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember yang berkantor di Pasar Tanjung 153-154 2nd Floor Jember. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 1-30 juni 2024 dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada 31 karyawan Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember.

2. Karakteristik responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran jenis kelamin yang cukup jelas mengenai kondisi responden.

a) Berdasarkan usia

Data berdasarkan usia responden karyawan Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember dapat kita lihat dalam tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-35	15	55%
36-52	16	45%
Total	31	100 %

Sumber data: dibuat oleh peneliti

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.1 tersebut, menunjukkan bahwa karyawan BMT Bina Tanjung Jember yang berusia 21-35 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 55 % dan responden yang berusia 36-52 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 45 %.

b) Berdasarkan jenis kelamin

Data berdasarkan jenis kelamin karyawan Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember dapat kita lihat dalam tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	20	55,4 %
Perempuan	11	44,6 %
Total	31	100 %

Sumber data: dibuat oleh peneliti

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Bina Tanjung Jember yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 55,4 % dan responden berjenis perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 44,6%. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar

responden berjenis laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 55,4 %.

Hal tersebut dikarenakan karyawan BMT dominan laki-laki.

c) Berdasarkan lama masa kerja

Data berdasarkan lama masa kerjakaryawan Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember dapat kita lihat dalam tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan lama masa kerja

Lamanya bekerja	Jumlah	Presentase
5 bulan- 10 tahun	15	54 %
11 tahun- 27 tahun	16	46 %
Total	31	100 %

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan lama masa kerja pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Bina Tanjung Jember lama masa kerja 5 bulan – 10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 54% dan responden lama masa kerja 11 tahun – 27 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 46%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT Bina Tanjung Jember yang bekerja paling lama menjadi karyawan kurang lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 12 orang (46%).

C. ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Hasil Uji Validitas

Program SPSS version 1.7 sudah tersedia bagaimana menguji validitas dan reliabilitas sebuah kuesioner (angket). Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS version 17.0 yang dilakukan penelitian kepada 27 responden dengan jumlah pernyataan yaitu sebanyak 31 yaitu 11 item untuk variabel Etika Kerja Islami (X1), 14 item untuk variabel Loyalitas (X II), 6 item untuk Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menilai keabsahan suatu item pernyataan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai rtabel dengan $df = N - 2$ yaitu ($df = 30 - 2 = 28$) sehingga rtabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361.

Jika nilai rhitung $> 0,2352$ maka item pernyataan dapat dinyatakan valid. Sedangkan apabila nilai rhitung $< 0,2352$ maka item pernyataan itu dikatakan tidak valid. Setelah dilakukan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	r _{tabel}	Keterangan
Etika Kerja Islami (X 1)	X1.1	0,450	0,361	Valid
	X1.2	0,665		Valid
	X1.3	0,398		Valid
	X1.4	0,553		Valid
	X1.5	0,363		Valid
	X1.6	0,661		Valid
	X1.7	0,370		Valid

	X1.8	0,547		Valid
	X1.9	0,518		Valid
	X1.10	0,577		Valid
	X1.11	0,568		Valid
Loyalitas	X2.1	0,786	0,361	Valid
	X2.2	0,815		Valid
	X2.3	0,832		Valid
	X2.4	0,872		Valid
	X2.5	0,844		Valid
	X2.6	0,831		Valid
	X2.7	0,817		Valid
	X2.8	0,620		Valid
	X2.9	0,919		Valid
	X2.10	0,873		Valid
	X2.11	0,787		Valid
	X2.12	0,864		Valid
	X2.13	0,796		Valid
	X2.14	0,512		Valid
Kinerja Karyawan	Y 1	0,422	0,361	Valid
	Y 2	0,919		Valid
	Y 3	0,787		Valid
	Y 4	0,864		Valid
	Y 5	0,796		Valid
	Y 6	0,784		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Seperti dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r_{table} = 0.361$) atau lebih, maka butir instrument dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir instrumen dalam variabel penelitian memiliki koefisien korelasi yang valid, memvalidasi penggunaan pertanyaan-pertanyaan dalam angket penelitian untuk keperluan penelitian berikutnya.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengukur suatu konsep. Konsistensi ini penting untuk memastikan validitas dari kuesioner yang dibuat

untuk tujuan tertentu. Salah satu teknik yang digunakan dalam mengukur reliabilitas adalah Teknik Alpha Cronbach. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka jawaban responden terhadap kuesioner sebagai alat ukur dianggap dapat diandalkan. Jika Cronbach's alpha kurang dari 0,60 maka jawaban responden terhadap kuesioner dinyatakan tidak dapat diandalkan sebagai alat pengukuran.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Etika Kerja Islami	0,941	Reliabel
Loyalitas	0,966	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Berdasarkan pengujian dapat dilihat dari Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel melebihi 0.60 Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa semua instrumen penelitian dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Ini berarti bahwa kuesioner ini memberikan hasil yang konsisten, bahkan saat pengukuran dilakukan dalam konteks waktu dan desain yang berbeda.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna menentukan apakah distribusi data yang digunakan bersifat normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai P value (sig) > 0,05.

Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai P value (sig) $5 < 0,05$. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

	Sig
Unstandardized Residual	0,94

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Berdasarkan pengujian dapat dilihat dari Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai Signifikansi yaitu $0,05 > 0,94$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari data penelitian berdistribusi secara normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.⁶⁶

⁶⁶ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2016), 144.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

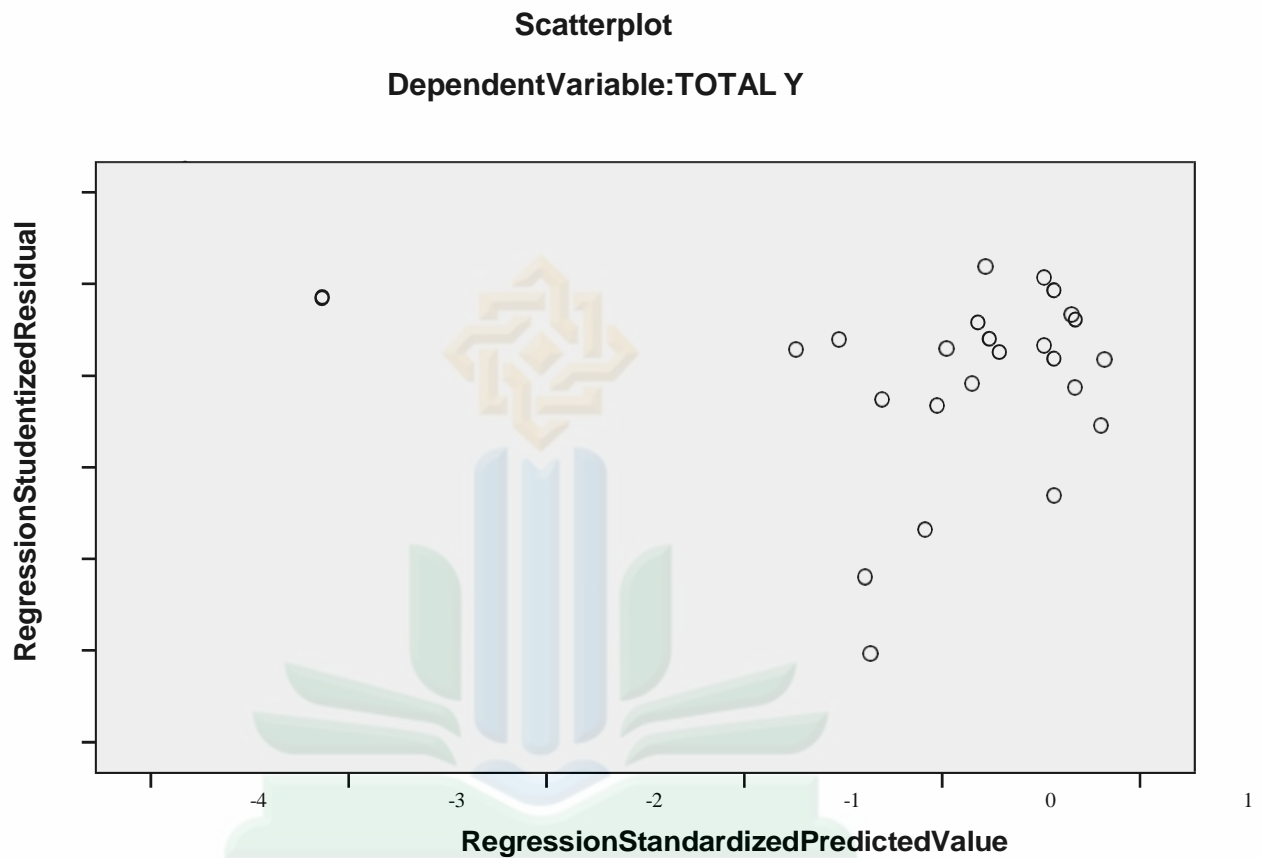
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islami	0,255	3,916
Loyalitas	0,255	3,916

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Pada tabel 4.7 = nilai tolerance yang dimiliki variabel Etika Kinerja Islami yaitu 0,255, dan Loyalitas yaitu 0,255 kedua variabel tersebut memiliki Tolerance 0,255 lebih besar dari > 0,10, sedangkan nilai VIF pada ketiga variabel tersebut 3,916 kurang dari < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan variasi yang tidak konsisten dalam model regresi antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Berdasarkan hasil visualisasi grafik yang diperoleh, tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model yang diteliti. Ini menunjukkan adanya pola yang konsisten, dengan titik-titik yang tersebar merata di bawah dan di atas nilai 0 pada sumbu Y. Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas :



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Dari ilustrasi tersebut, terlihat bahwa titik pada Scatterplot tersebar secara merata dan tidak membentuk pola yang jelas untuk variabel Etika Kerja Islami sebagai Variabel independen begitu juga untuk Variabel Loyalitas sebagai Variabel independen. Hal ini menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang disajikan.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen dan

endogen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang ada berpengaruh signifikan antara variabel eksogen dan endogen.

a) Uji signifikan parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table.

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
TOTAL_X1	-1,618	0,117
TOTAL_X2	9,567	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Berdasarkan perbandingan antara lain nilai yang diambil dari distribusi nilai t_{tabel} dengan nilai ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = 25$, sehingga diperoleh $t_{tabel} 1,70814$. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari tabel tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} = -1,618$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,618 < 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel Etika Kerja Islami(X1)

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari tabel tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} = 9,567$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($9,567 < 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel Loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji signifikan simultan (Uji f)

Uji ini digunakan sebagai menguji regresi linier berganda secara simultan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan terdapat pengaruh signifikan atau tidak antara variabel eksogen Etika Kerja Islami (X1), dan Loyalitas (X2) terhadap variabel endogen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		F	Sig.
1	Regression	132.049	.000 ^a

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Berdasarkan nilai f_{tabel} dengan nilai ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = 25$, sehingga diperoleh $f_{tabel} 132,049$. Berdasarkan Tabel 4.9 maka diketahui variabel Etika Kerja Islami (X1), dan Loyalitas (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). dari tabel tersebut diketahui

bahwa $f_{hitung} = 3,39$ yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}(132,049 > 3,39)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Etika Kerja Islami (X1), dan Loyalitas (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Etika Kerja Islami (X1), dan Loyalitas (X2) secara keseluruhan menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b	
Model	RSquare
1	0,904

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,904% besarnya nilai R Square sama dengan 90,4%, angka tersebut bermakna bahwa variabel X_1, X_2 dan variabel Y sebesar 90,4% sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Hasil analisis regresi linear Berganda

Analisis data merupakan ringkasan data yang mudah dipahami dan ditafsirkan. peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel eksogen dan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel eksogen terhadap endogen bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien regresi
kostanta	5,396
Etika Kerja Islami (X1),	-0,115
Loyalitas (X2)	0,432

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Version 17.0

Berdasarkan tabel 4.11 Pada menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara Etika KerjaIslami (X1), Loyalitas (X2) dan dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 5,396.

Pada Tabel 4.11, pada kolom Konstanta adalah 5,396, untuk skor Etika Kerja Islami (b1) yaitu -0,115 danLoyalitas (b2) yaitu 0,432 Berdasarkan data tersebut, konstanta 0,635, koefisien regresi (X1) = -0,117dan koefisien regresi (X2) = 0,428 interpretasi persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,396 + -0,115 X_1 + 0,432 X_2$$

Dapat diartikan bahwa jika Etika Kerja Islami dan Loyalitas tidak berubah atau bersifat tetap atau bernilai 0 (nol) maka kinerja tetap bernilai positif. Nilai X1 adalah negatif menunjukkan adanya perubahan yang berlawanan. Artinya jika Etika Kerja Islami meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun dengan koefisien regresi sebesar -0,115 dan jika Kinerja Karyawan menurun sebesar satu-satuan maka kinerja akan meningkat dengan

koefisien regresi sebesar -0,115. Koefisien regresi X2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya jika Loyalitas meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,432 dan jika Loyalitas menurun sebesar 0,432 maka Kinerja Karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,432.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh etika kerja islami dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Tanjung Jember diperoleh hasil sebagai berikut :

1. (Analisis dan Interpretasi secara Parsial)

a. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Bina Tanjung Jember.

Hasil penelitian ini menunjukkan Etika Kerja Islami berpengaruh negatif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada BMT bina Tanjung Jember dilihat dari nilai signifikansi variabel Kinerja Karyawan (Y) dari tabel tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} = -1,618$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,618 < 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel Etika Kerja Islami(X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel Etika Kerja Islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan. Maka secara persial variabel etika kerja islami berpengaruh negatif dan sighnifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja islami terhadap loyalitas kinerja karyawan BMT Bina Tanjung Jember.

Penelitian ini diukung oleh Sheila Ayu Prermatasari Ririn dan Tri Ratnasari “ Pengaruh Etika Kerja Islami pada Loyalitas Karyawan di Yayasan Nurul Hidayat”, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,825 > 0,05$. Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,385 > 0,05$. variabel Y memiliki nilai signifikan $0,000$ kurang dari $0,05$ sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 75% terhadap variabel Y dan 15% dipengaruhi oleh faktor lain. Etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan yang berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya.⁶⁷

- b. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Bina Tanjung Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Bina Tanjung Jember dilihat dari nilai signifikansi, terlihat bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

⁶⁷ Sheila Ayu Pramesti Permatasari Ririn dan Tri Ratnasari, 2020 “Pengaruh etika kerja islami pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hidayat,” (Skripsi,unair,2020), 67.

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 9,567 yang lebih besar daripada t_{tabel} ($9,567 > 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara loyalitas dan kinerja ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan diterima. Ini berarti bahwa peningkatan loyalitas karyawan secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Wonogiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, Habib Bahtiar “ pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan “.Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,670 > 1,701$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DISPORA kabupaten wonogiri.⁶⁸

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan berarti dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

⁶⁸ Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H, “ Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan,” *Journal of Management and Digital Business*, no.2 (Maret 2022),128-138, <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587..>

2. Analisis dan Interpretasi secara simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS 17.0, hasil $f_{hitung} = 3,39$ yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}(132,049 > 3,39)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Etika Kerja Islami (X1), dan Loyalitas (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena dengan adanya etika kerja dan loyalitas karyawan BMT Bina Tanjung dapat memberikan kinerja yang baik dan benar.

Pada uji nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai sumbangan faktor sebesar 90% terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen pada penelitian ini masih sangat terbatas sehingga dalam penelitian selanjutnya diperlukan pengembangan penelitian pada faktor faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada BMT Bina Tanjung Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Haryati yani dan Mohammad Andri Ibrahim “ Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung”. Berdasarkan hasil penelitian hasil uji koefisien determinasi, diketahui besarnya koefisien determinasi (R Square) etika kerja Islam adalah 0,184 atau 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 18,4% variabel etika kerja Islam oleh variabel kinerja karyawan sedangkan

sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.⁶⁹



⁶⁹ Haryati Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung". *Jurnal riset ekonomi syariah* 1, no1 (juli 2021): 63.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai etika kerja Islam dan loyalitas kinerja karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember berikut beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa etika kerja Islam tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan di BMT Bina Tanjung Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya penerapan etika kerja Islami, semakin rendah pula loyalitas kinerja karyawan. Artinya, karyawan tidak sepenuhnya memahami mengenai etika kerja sekaligus tidak memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab dan tidak menghormati sesama karyawan, untuk meningkatkan loyalitas kinerja karyawan, BMT Bina Tanjung Jember perlu menekankan dan meningkatkan penerapan etika kerja Islami di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan uji signifikansi, terlihat bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 9,567 yang lebih besar daripada ttabel ($9,567 > 1,70814$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara loyalitas dan kinerja ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan

signifikan diterima. Ini berarti bahwa peningkatan loyalitas karyawan secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan uji f menunjukkan etika kerja islami dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember. Karena dengan adanya etika kerja dan loyalitas karyawan BMT Bina Tanjung dapat memberikan kinerja yang baik dan benar.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, berikut adalah saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Lembaga Baitul Maal wat Tamwil BMT Bina Tanjung Jember, diharapkan dapat mempertahankan loyalitas kinerja karyawan dengan cara memberikan dukungan dan nasihat agar karyawan semakin semangat dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, apabila tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya dan tidak lupa menambahkan subjek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang komprehensif.
3. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan digunakan. Misalnya, dengan cara peneliti memberikan penjelasan langsung kepada responden agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. "Menskalakan Etika Kerja Islami. ." *Jurnal Psikologi Sosial Vol. 128 No.5*, 2001.
- Ahmad, Syukri, Yusuf Owoywmi, Musa " The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 2012.
- Aldulaimi. *The Effect of Islamic Work Ethic on Person - Organization Fit and Workplace Deviance in Hotels*. 2016.
- Ahmad Ifham , *Pengertian Koperasi Syariah* Hal 22,2010.
- Anisa, A., & Setianingrum, N. (2024).application of the mckinsey model in organizational change bank
- Asroti, Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo. "Pengaruh Servant Leadsers Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) vol 5 No 2*, 2022: 2179-2191.
- Baiq El Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, (2021).
- Erni, Ernawan. *Etika Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- Fadhlorrohman, Ahnaf, Fuad Mas'ud. "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang." *Diponegoro Journal Of Management vol11. No 3* , 2022.
- Fauzan, Fauzan, Setianingrum Nurul, and Mauliyah Nur Ika. *Etika Bisnis Dan Profesi*. Indigo Media., 2023.
- Ikhsan Maksun, Nur Laili Fikriah, "Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan". *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (1), 2020.
- H, Fauzan. *Perilaku Organisasi*. Jember: UIN KHAS Press, 2023.
- Hart, D. W. and J. A. Thompson. "Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective." *Business Ethic Quarterly*, 17 no 2, 2007.
- Haryati Yeni, Mohamad Andri Ibrahim. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2021.
- Hasibuan, M.S.P. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal*, 2021.

- Kristin Juwita, Umi Khalimah, Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid 11, (2021).
- Khasan Maksun, Nur Laili Fikriah, lifalah. “pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada konveksi rajutan jack's collection.” *jurnal studi ekonomi dan bisnis islam, vol 5 no.1*, 2021.
- M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N,. Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Syariah dan Bisnis* , 3 (1), 67-81.
- Masruroh, N., Cahyani, DA, Ramadhani, K., & Fadli, A. “ETOOS KERJA NELAYAN DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH: STUDI MASYARAKAT PESISIR. Dalam Konferensi Internasional tentang Pendidikan Kemanusiaan dan Masyarakat .” *ICHES Vol.3 No 1*, 2024.
- Miza, Faizal. *pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT .Toha putra semarang*. skripsi, semarang: skripsi universitas islam negri semarang, 2021.
- Mukaromah, Haniatul. “Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo.” *ournal of Islamic Banking and Finance Vo. 2, No. 2, , 2022: 142-154*.
- Rizk. “Dampak Etika Kerja Islami Terhadap Pekerjaan Kepuasan Dan Komitmen Organisasi (Studi Sektor Pertanian Pakistan).” *IJBBBS, Vol. 2, No.12*, 2012.
- Rokhman, Beekun Wahibur. “Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Hasil Kerja.” *EJBO, Vol. 15, No. 1*, 2010.
- Samsul Hidayat, Dkk. *Peran Etika Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisaional*. Yogyakarta: UM Yogyakarta, 2015.
- Setianingrum, N., Saputra, W. A., & Musyarrof, A. A. “ Implementasi Marketing Untuk Mempertahankan Loyalitas Wisatawan Di Taman Botani Sukorambi.” *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(3)*,, 2024.
- Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Ririn Tri Ratnasari. *Pengaruh Etika Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Dan Komitmen Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*. Surabaya: unair, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

—. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Suhendi, Hendi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang.” *Jurnal UNPAND*, 2017.

Tim, Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah Jember. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. 2020: Iain Jember Press, Jember.

Wahidya Difta Sunanda, “pengaruh kepemimpinan islami dan regulitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal)”, *jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1, 2020.

Yousef, Danvish A. “Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between .” *Jurnal Human* , 2000.

Yusuf, Mahmud. “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah vol 6. No 1*, 2022.



KUESIONER PENELITIAN

a. Petunjuk Pengisian kuesioner

- 1) Baca dan jawablah pernyataan secara teliti.
- 2) Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dalam pertanyaan daftar kuesioner.
 - a) Sangat Setuju (SS)
 - b) Setuju (S)
 - c) Ragu Ragu (RR)
 - d) Tidak Setuju (TS)
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3) Pilihlah hendaknya se objektif mungkin.
- 4) Kuesioner ini digunakan secara optimal bila seluruh pernyataan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

b. Deskripsi Responden

- 1) Nama :
- 2) Jenis kelamin :
- 3) Usia :
- 4) Lamanya bekerja :

Daftar Pertanyaan Variabel Etika Kerja Islami (X I

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja					
2	Saya akan menerima kosekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam					

	pekerjaan					
3	Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas					
4	Saya bekerja dengan ikhlas senantiasa dengan niat tulus untuk ibadah					
5	Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya					
6	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berperilaku baik dan benar menurut syari'at islam					
7	Saya akan menanan sikap pantang menyerah dalam setiap pekerjaan					
8	Saya tidak akan mengeluh dalam bekerja					
9	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan menghargai rekan kerja					
10	Dalam bekerja saya tidak akan memebenci antar rekan kerja					
11	Saya bekerja dengan semangat gotong royong					
No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja					
2	Saya akan menerima kosekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan					

Daftar Pertanyaan Variabel Loyalitas (X II)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang tinggi.					
2	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja saya agar dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.					
3	Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan					

	saya dan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.					
5	Saya merasa percaya diri dalam bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
6	Saya sangat memperhatikan detail dalam pekerjaan saya untuk memastikan keakuratan dan ketepatan.					

Daftar Pertanyaan Variabel Kerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja					
2	Saya akan menerima konsekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerja					
3	Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas					
4	Saya bekerja dengan ikhlas, senantiasa dengan niat tulus untuk ibadah					
5	Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya					
6	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berkelakuan baik dan benar menurut syari'at Islam					
7	Saya akan menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan					
8	Saya akan mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya merasa sangat merugikan rekan					

	kerja dan kantor jika saya berbohong					
10	Saya akan melakukan pekerjaan dengan kejujuran dan semangat dalam bekerja					
11	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan Lembaga/ perusahaan					
12	Saya akan bertanggung jawab dengan semua hal yang sudah saya terima dalam bekerja					
13	Saya akan menerima konsekuensi/ teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Saya percaya bahwa bekerja dengan ikhlas akan membawa keberkahan dan kemudahan dalam hidup saya.					

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

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian
Pengaruh Etika Kerja Islami dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Tanjung Jember	<p>1. Apakah Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?</p> <p>2. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>X₁:Etika Kerja Islami</p> <p>X₂:Loyalitas</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Etika Kerja Islami</p> <p>a) Disiplin terhadap waktu</p> <p>b) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)</p> <p>c) Memiliki kejujuran</p> <p>d) Memiliki komitmen</p> <p>e) Istiqamah atau kuat pendirian</p> <p>f) Disiplin</p> <p>g) Kosekuen dan berani menghadapi tantangan</p> <p>h) Memiliki sikap percaya diri</p> <p>i) Kreatif</p> <p>j) Bertanggung jawab</p> <p>k) Bahagia melayani</p> <p>l) Memiliki harga diri</p> <p>Loyalitas</p>	<p>Karyawan BMT Bina Tanjung Jember</p>	<p>a) Jenis penelitian : pendekatan kuantitatif</p> <p>b) Teknik pengumpulan data : Kuesioner menggunakan google from</p> <p>c) Analisis data : uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi (R²)</p> <p>d) Uji hipotesis :</p> <p>e) Uji t (parsial) dan uji f (simultan)</p>

	<p>kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?</p> <p>3. Apakah Etika Kerja Islami dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Bina Tanjung Jember?</p>		<p>a) Perhatian khusus kepada karyawan khusus</p> <p>b) Membangun nilai kekeluargaan</p> <p>c) Meningkatkan karir</p> <p>d) Analisis</p> <p>e) Membina hubungan kerja</p> <p>f) Menciptakan lingkungan kerja nyaman</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a) Kualitas kerja</p> <p>b) Kuantitas kerja</p> <p>c) Ketepatan waktu</p> <p>d) Efektifitas</p> <p>e) komitmen</p>		
--	--	--	---	--	--



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-415/Un.22/7.a/PP.00.9/06/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

04 Juni 2024

Kepada Yth.
Kepala BMT Bina Tanjung
Kelurahan Jember Kidul, Jember Kidul, Kaliwates, Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ud Hulul Mukarom
NIM : 204105010044
Semester : IIX (Delapan)
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BMT Bina Tanjung Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu





KOPERASI SYARIAH BMT BINA TANJUNG

Kantor: Kompleks Pasar Tanjung Lt II Nomor 1-3 Jember



SURAT KETERANGAN

Nomor: 001 /KOPSYAH-BMT/BT/X/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IMRON ROSYADI
Alamat : Jl. Letjen Suprpto IV Nomor 112 Kebonsari Sumbersari Jember
Jabatan : Manager

Memberitahukan bahwa Mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Ud Hulul Mukarom
Tempat Tgl Lahir : Jember, 01 Februari 2002
NIM : 204105010044
Alamat : Cangkring Darungan Jenggawah Jember
Program Studi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Telah melaksanakan penelitian tugas akhir dimulai dari 04 Juni 2024 s/d 30 Oktober 2024

Demikian surat keterangan ini Kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya Kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jember, 30 Oktober 2024

KOPERASI SYARIAH BMT Bina Tanjung Jember



Jurnal Kegiatan Penelitian di BMT Bina Tanjung Jember

No	Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1	01 Juni 2024	Observasi ke kantor BMT Bina Tanjung Jember	
2	04 Juni 2024	Mengajukan surat izin penelitian ke BMT Bina Tanjung Jember	
3	23 Agustus 2024	Mengajukan kuesioner penelitian kepada karyawan BMT Bina Tanjung Jember	
4	21 September 2024	Wawancara kepada manager BMT Bina Tanjung Jember	
5	23 September 2024	Wawancara kepada karyawan BMT Bina Tanjung Jember	
6	30 Oktober 2024	Meminta Surat pernyataan selesai penelitian kepada BMT Bina Tanjung Jember	


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

Jember, 30 Oktober 2024
 BMT Bina Tanjung Jember

 HIRON ROSYADI
 MANAGER

Dokumentasi penelitian



TABEL SKOR JAWABAN RESPONDEN

Variabel Etika kerja islami

Etika Kerja Islami X 1										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	3	5	2	2	3	2	2	1
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4
5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4
4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4
4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4

Variabel loyalitas

Loyalitas X II													
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	4	2
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	5
4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	1
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan						
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	6	
5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	1	3	1	2	2	4
5	5	5	5	5	5	4
4	1	2	4	2	2	2
5	3	4	5	3	3	4
5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
1	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5

OUTPUT PENGUJIAN SPSS VERSI 17.0

1. Uji Validitas
a. Variabel Etika Kerja Islami

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL.X1	X2.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.557	.633	.379	.442	.551	.557	.450	.733	.594	.775	.761	.613
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.036	.013	.001	.001	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.557	1	.491	.775	.313	.775	.366	.735	.640	.761	.766	.820	.713
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.000	.086	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.633	.491	1	.459	.361	.737	.797	.643	.863	.622	.751	.857	.540
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.009	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.379	.775	.459	1	.189	.695	.333	.661	.477	.684	.645	.727	.632
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.009		.308	.000	.067	.000	.007	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.442	.313	.361	.189	1	.417	.173	.443	.580	.228	.087	.458	.477
	Sig. (2-tailed)	.013	.086	.046	.308		.019	.351	.013	.001	.218	.643	.010	.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.551	.775	.737	.695	.417	1	.387	.768	.746	.737	.747	.871	.810
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.019		.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	.557	.366	.797	.333	.173	.387	1	.439	.697	.522	.658	.693	.362
	Sig. (2-tailed)	.001	.043	.000	.067	.351	.032		.013	.000	.003	.000	.000	.045
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	.450	.735	.643	.661	.443	.768	.439	1	.745	.747	.671	.838	.599
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.013	.000	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	.733	.640	.863	.477	.580	.746	.697	.745	1	.720	.761	.913	.719
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	.594	.761	.622	.684	.228	.737	.522	.747	.720	1	.799	.857	.761
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.218	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.11	Pearson Correlation	.775	.766	.751	.645	.087	.747	.658	.671	.761	.799	1	.892	.681
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.643	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.761	.820	.857	.727	.458	.871	.693	.838	.913	.857	.892	1	.788
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

b. Variabel Loyalitas

X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL X2
.461	.565	.518	.572	.583	.599	.308	.475	.450	.655	.566	.374	.331	.598
.009	.001	.003	.001	.001	.000	.092	.007	.011	.000	.001	.038	.069	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.729	.711	.736	.729	.737	.764	.358	.756	.665	.557	.719	.597	.503	.784
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.447	.741	.720	.581	.645	.563	.307	.628	.398	.818	.495	.397	.605	.670
.012	.000	.000	.001	.000	.001	.093	.000	.026	.000	.005	.027	.000	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.516	.700	.618	.614	.653	.575	.221	.651	.553	.441	.637	.468	.653	.673
.003	.000	.000	.000	.000	.001	.233	.000	.001	.013	.000	.008	.000	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.594	.323	.443	.375	.299	.344	-.005	.339	.363	.138	.266	.566	-.034	.367
.000	.077	.012	.038	.103	.058	.978	.062	.045	.458	.148	.001	.854	.042
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.809	.824	.873	.711	.875	.830	.512	.806	.661	.754	.684	.653	.386	.863
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.113	.624	.521	.472	.339	.416	.090	.419	.270	.612	.402	.272	.713	.476
.546	.000	.003	.007	.062	.020	.629	.019	.142	.000	.025	.138	.000	.007
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.639	.793	.800	.536	.625	.680	.189	.623	.547	.577	.597	.678	.578	.709
.000	.000	.000	.002	.000	.000	.307	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.622	.771	.780	.673	.701	.653	.278	.687	.518	.727	.623	.590	.512	.746
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.129	.000	.003	.000	.000	.000	.003	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.607	.861	.821	.761	.739	.654	.370	.766	.577	.649	.767	.637	.739	.823
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.041	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.509	.796	.718	.706	.744	.739	.458	.697	.563	.846	.737	.457	.654	.792
.003	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
.681	.892	.868	.771	.801	.782	.361	.788	.634	.792	.746	.642	.664	.863
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

c. Variabel Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL.Y
-,198	.475**	.450*	.655**	.566**	.374*	.467**
,286	,007	,011	,000	,001	,038	,008
31	31	31	31	31	31	31
,052	.756**	.665**	.557**	.719**	.597**	.703**
,783	,000	,000	,001	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31
,184	.628**	.398*	.818**	.495**	.397*	.626**
,322	,000	,026	,000	,005	,027	,000
31	31	31	31	31	31	31
,129	.651**	.553**	.441*	.637**	.468**	.615**
,490	,000	,001	,013	,000	,008	,000
31	31	31	31	31	31	31
-,022	,339	.363*	,138	,266	.566**	,330
,905	,062	,045	,458	,148	,001	,070
31	31	31	31	31	31	31
,200	.806**	.661**	.754**	.684**	.653**	.798**
,280	,000	,000	,000	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31
-,118	.419*	,270	.612**	.402*	,272	.380*
,529	,019	,142	,000	,025	,138	,035
31	31	31	31	31	31	31
,240	.623**	.547**	.577**	.597**	.678**	.690**
,193	,000	,001	,001	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31

,062	.687**	.518**	.727**	.623**	.590**	.671**
,740	,000	,003	,000	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31
-,070	.766**	.577**	.649**	.767**	.637**	.690**
,707	,000	,001	,000	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31
,039	.697**	.563**	.846**	.737**	.457**	.702**
,833	,000	,001	,000	,000	,010	,000
31	31	31	31	31	31	31
,065	.788**	.634**	.792**	.746**	.642**	.769**
,730	,000	,000	,000	,000	,000	,000
31	31	31	31	31	31	31

2. Uji Reabilitas

a) Uji reabilitas etika kerja islami

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	11

b) Uji reabilitas loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	14

c) Uji reabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

3. Uji Aaumsi Klasik
 a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

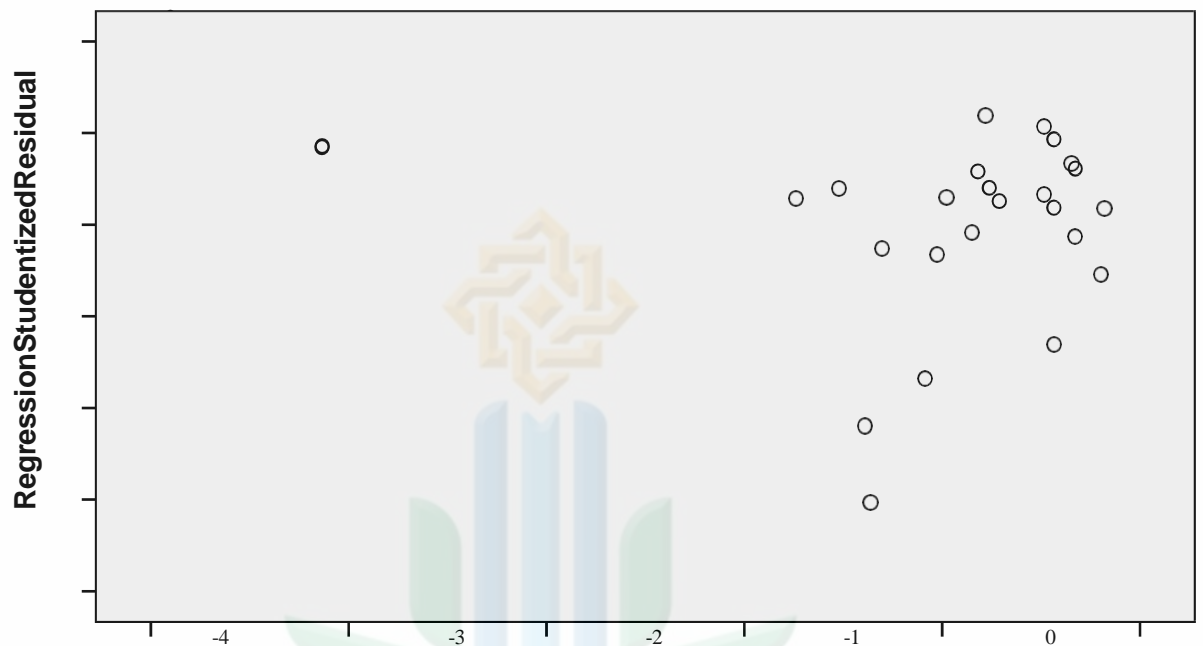
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25505468
Most Extreme Differences	Absolute	,257
	Positive	,129
	Negative	-,257
Kolmogorov-Smirnov Z		1,429
Asymp. Sig. (2-tailed)		,034

b) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,396	1,820		2,964	,006		
	TOTAL.X1	-,115	,071	-,187	-1,618	,117	,255	3,916
	TOTAL.X2	,432	,045	1,108	9,567	,000	,255	3,916

c) Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Hipotesis

a) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,396	1,820		2,964	,006
	TOTAL.X1	-,115	,071	-,187	-1,618	,117
	TOTAL.X2	,432	,045	1,108	9,567	,000

b) Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,713	2	222,856	132,049	,000 ^a
	Residual	47,255	28	1,688		
	Total	492,968	30			

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.951 ^a	.904	.897	1,299	.904	132,049	2	28	.000	1,210

6. Uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,396	1,820		2,964	,006		
	TOTAL.X1	-,115	,071	-,187	-1,618	,117	,255	3,916
	TOTAL.X2	,432	,045	1,108	9,567	,000	,255	3,916

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

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ud Hulul Mukrom
NIM : 204105010044
Program Studi : Perbankn Syariah
Fakultas : 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 di 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, 4 Nov ember 2024
Saya yang menyatakan



Ud Hulul Mukarom
204105010044

BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Ud Hulul Mukarom
Prodi : Perbankan Syariah
Nim : 204105010044
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 01 Februari 2002
Alamat Lengkap : Cangkring Darungan Jenggawah Jember
Jenis Kelamin : Perempuan
No. Telepon : 082336865293
Email : udhululmukarromah@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Darma Wanita : 2005 -2008
- SDN Karanganyar 01 : 2008 - 2014
- MTs Sumberweringin : 2014 - 2017
- MA'ARIF NU Jenggawah : 2017 - 2020
- Universitas Islam Negeri Kiai Achmad siddiq Jember : 2020 - 2024