

**PENGARUH TINGKAT RELIGIUSITAS, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN VARIABEL MODERASI KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi)**



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

Oleh :

ACH. HASAN HASYIM
NIM : 213206060021

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI AHMAD SIDDIQ JEMBER
2025**

**PENGARUH TINGKAT RELIGIUSITAS, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN VARIABEL MODERASI KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi)**

TESIS

Diajukan Kepada
Pascasarjana (S-2) UIN KHAS Jember
Guna Menyusun Tesis



Oleh :

ACH. HASAN HASYIM
NIM : 213206060021

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI AHMAD SIDDIQ JEMBER
2025**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “**Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se Kabupaten Banyuwangi)**” yang disusun oleh Ach. Hasan Hasyim NIM : 213206060021 telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Sidang Tesis.

Jember, 19 Mei 2025
Pembimbing I



Dr. H. Misbahul Munir, M.M
NIP. 196712011993031001

Pembimbing II



Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I
NIP. 198611292018012001

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se Kabupaten Banyuwangi)” yang disusun oleh Ach. Hasan Hasyim NIM : 213206060021 ini, telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Sidang Tesis Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada Hari Rabu 21 Mei 2025 dan di terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi (ME).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I
NIP. 198209222009012005
2. Anggota :
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001
 - b. Penguji 1 : Dr. H. Misbahul Munir, M.M
NIP. 196712011993031001
 - c. Penguji 2 : Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I
NIP. 198611292018012001

Jember, 8 Juli 2025

Mengesahkan,

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember



Prof. Dr. H. Mashudi, M.Pd.
NIP. 197209182005011003

ABSTRAK

Ahmad Hasan Hasyim, 2025, *Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bmt Ugt Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi)*. Pembimbing I Dr. H. Misbahul Munir, M.M. Pembimbing II Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I.

Kata Kunci: Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

Karyawan yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan sebagai salah satu jalan meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh pegawai adalah loyalitas. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pada diri karyawan yaitu tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian difokuskan pada: 1) Apakah tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?. 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan?. 3) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan?. 4) Apakah tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?. 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?. 6) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan?. 7) Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan? 8) Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas?. 9) Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi?. 10) Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *organizational citizenship behavior*?. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivistik), dengan jenis penelitian survey atau eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket (*Questionnaire*), metode dokumentasi. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, *path analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *pertama* tingkat religiusitas memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, *kedua* menandakan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, *ketiga* *organizational citizenship behavior* memberikan pengaruh positif, *keempat* tingkat religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara, *kelima* kontribusinya terhadap loyalitas karyawan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat religiusitas, *keenam* perilaku kewarganegaraan organisasi juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan, *ketujuh* kinerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan, *kedelapan* kinerja karyawan memperkuat pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan, *kesembilan* kinerja karyawan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, *kesepuluh* kinerja karyawan memperkuat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan.

ABSTRACT

Ahmad Hasan Hasyim, 2025, The Influence of Religiosity Level, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Loyalty with Employee Performance as a Moderation Variable (Case Study of Bmt Ugt Nusantara in Banyuwangi Regency). Supervisor I Dr. H. Misbahul Munir, M.M. Supervisor II Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I.

Keywords: Influence of Religiosity Level, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Loyalty, Employee Performance

Employees who work in an organization or company as one way to achieve self-actualization and fulfill their life needs, in terms of work, one of the important aspects needed by employees is loyalty. Several factors that can influence employee loyalty are the level of religiosity, organizational commitment and organizational citizenship behavior.

The research focuses on: 1) Does the level of religiosity have a significant effect on employee performance? 2) Does organizational commitment have a significant effect? 3) Does organizational citizenship behavior have a significant effect? 4) Does the level of religiosity have a significant effect on employee loyalty? 5) Does organizational commitment have a significant effect on employee loyalty? 6) Does organizational citizenship behavior have a significant effect? 7) Does employee performance have a significant effect? 8) Does employee performance significantly moderate the effect of the level of religiosity? 9) Does employee performance significantly moderate the effect of organizational commitment? 10) Does employee performance significantly moderate the effect of organizational citizenship behavior? This research approach uses a quantitative approach (positivistic), with a survey or explanatory research type. Data collection techniques use the questionnaire method, documentation method. Data analysis uses classical assumption tests, hypothesis tests, path analysis.

The results of this study indicate that: first, the level of religiosity has a large contribution in improving employee performance, second, it indicates that increasing organizational commitment can significantly improve employee performance, third, organizational citizenship behavior has a positive influence, fourth, a high level of religiosity can increase employee loyalty at BMT UGT Nusantara, fifth, its contribution to employee loyalty is lower compared to the level of religiosity, sixth, organizational citizenship behavior also contributes to increasing employee loyalty, seventh, good performance can significantly increase employee loyalty, eighth, employee performance strengthens the influence of the level of religiosity on employee loyalty, ninth, employee performance strengthens the influence of organizational commitment on employee loyalty, tenth, employee performance strengthens the influence of organizational citizenship behavior on employee loyalty

خلاصة

أحمد حسن هاشم، 2025، تأثير مستوى التدين والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية على ولاء الموظفين مع أداء الموظفين كمتغير معتدل (دراسة حالة بمت أوغت نوسانتارا في منطقة بانيووانجي). المشرف الأول. مصباح منير. المشرف الثاني. هيرسا فريدا قورياني

الكلمات المفتاحية: تأثير مستوى التدين، الالتزام التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، ولاء الموظفين، أداء الموظفين.

إن الموظفين الذين يعملون في منظمة أو شركة كوسيلة لتحقيق الذات وتلبية احتياجات حياتهم، وفيما يتعلق بالعمل فإن أحد الجوانب المهمة المطلوبة من الموظفين هو الولاء. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على ولاء الموظفين مثل مستوى التدين والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

تركز الدراسة على: (1) هل مستوى التدين تأثير معنوي على أداء الموظف؟ (2) هل الالتزام التنظيمي له تأثير كبير؟ (3) هل سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير كبير؟ (4) هل مستوى التدين تأثير كبير على ولاء الموظف؟ (5) هل الالتزام التنظيمي له تأثير كبير على ولاء الموظفين؟ (6) هل سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير كبير؟ (7) هل أداء الموظف له تأثير كبير؟ (8) هل يؤثر أداء الموظف بشكل ملحوظ على تأثير مستوى التدين؟ (9) هل يؤثر أداء الموظف بشكل كبير على تأثير الالتزام التنظيمي؟ (10) هل يؤثر أداء الموظف بشكل ملحوظ على تأثير سلوك المواطنة التنظيمية؟ يعتمد هذا المنهج البحثي على المنهج الكمي (الإيجابي)، مع نوع البحث المسحي أو التوضيحي. - تقنيات جمع البيانات باستخدام أساليب الاستبيان وطرق التوثيق. تحليل البيانات باستخدام اختبارات الافتراضات الكلاسيكية، واختبارات الفرضيات، وتحليل المسار.

وتظهر نتائج هذه الدراسة أن: أولاً، مستوى التدين له مساهمة كبيرة في تحسين أداء الموظفين، وثانياً، يشير إلى أن زيادة الالتزام التنظيمي يمكن أن يحسن الأداء. الموظفين بشكل كبير، ثالثاً سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي، رابعاً المستوى العالي من التدين يمكن أن يزيد من ولاء الموظفين في نوسانتارا، خامساً مساهمته في ولاء الموظفين أقل مقارنة بمستوى التدين، سادساً سلوك المواطنة التنظيمية يساهم أيضاً في زيادة ولاء الموظفين، سابعاً الأداء الجيد يمكن أن يزيد من ولاء الموظفين بشكل كبير، ثامناً أداء الموظف يعزز تأثير مستوى التدين على ولاء الموظفين، تاسعاً أداء الموظف يعزز تأثير الالتزام التنظيمي على ولاء الموظفين، عاشراً أداء الموظف يعزز تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على ولاء الموظفين

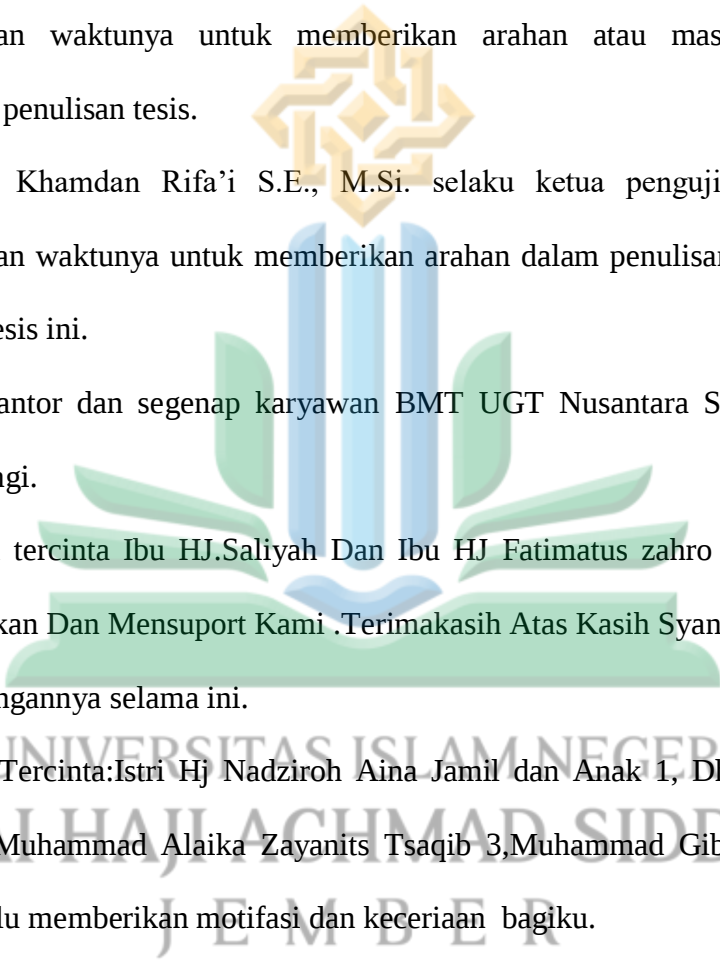
KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya tesis yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se Kabupaten Banyuwangi)”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada manusia termulia, junjungan kita Nabi Muhammad *shollallahu 'alaihi wa sallam*.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang membantu dalam proses penyelesaian tesis ini dengan ucapan *jazakumullahu ahsanal jaza'* khususnya kepada:

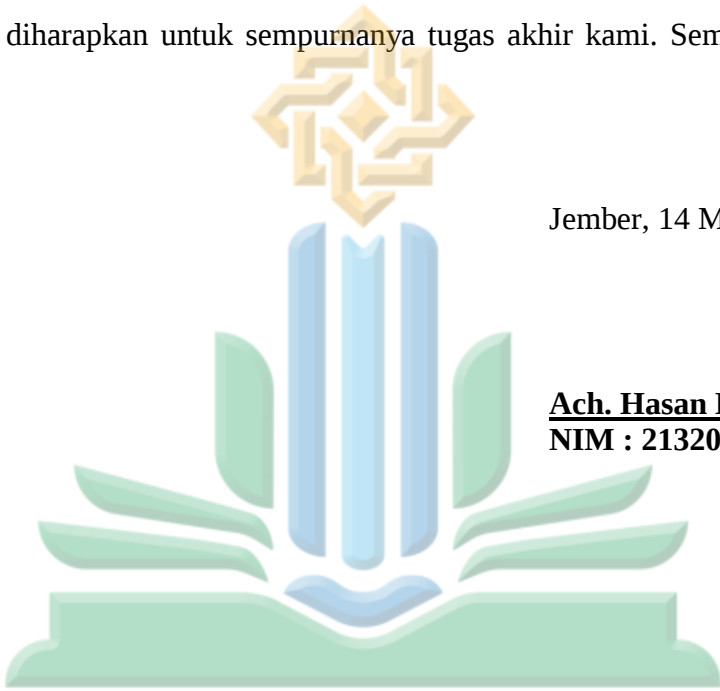
1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M. M. CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan segala fasilitas kepada kami dalam rangka menuntut ilmu di lembaga ini.
2. Prof. Dr. H. Mashudi, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Ekonomi Syariah sekaligus sebagai ketua penguji tesis yang telah memberikan waktu luang untuk menguji serta memberikan pengarahan demi terselesaikannya penulisan tesis ini.
4. Dr. H. Misbahul Munir, M.M selaku pembimbing tesis 1 yang senantiasa membimbing dan mengarahkan kami demi selesainya tesis ini.

- 
5. Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan atau masukan dalam perbaikan penulisan tesis.
 6. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si. selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan serta untuk menguji tesis ini.
 7. Kepala Kantor dan segenap karyawan BMT UGT Nusantara Se Kabupaten Banyuwangi.
 8. Orang tua tercinta Ibu HJ.Saliyah Dan Ibu HJ Fatimatus zahro Yang Selalu Men do`akan Dan Mensuport Kami .Terimakasih Atas Kasih Syang Bimbingan Dan dukungannya selama ini.
 9. Keluarga Tercinta:Istri Hj Nadziroh Aina Jamil dan Anak 1, Dhanisa Salwa Nabila 2,Muhammad Alaika Zayanits Tsaqib 3,Muhammad Gibran Mumtaz Yang selalu memberikan motifasi dan keceriaan bagiku.
 10. Guru - Guruku Sejak Taman Kanak kanak sampai perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dengan penuh ke sabaran dan ke telatenan yang sangat luar biasa
 11. Pengasuh Dan Majelis Keluarga Pondok Pesantren Sidogiri Beserta Semua Asatidnya Yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya dengan penuh ke ikhlasan ke sabaran dan ke telatenannya yang penuh ke berkahan
 12. Alamamater Tercinta UIN Kiai Hajji Achmad Siddiq Jember Terimakasih Karna telah memberi kesempatan untuk meniti ilmu selama ini

Penulis sadar banyak kekurangan dalam penelitian tesis ini, saran dan kritik sangat diharapkan untuk sempurnanya tugas akhir kami. Semoga tesis ini bermanfaat.

Jember, 14 Mei 2025

Ach. Hasan Hasyim
NIM : 213206060021



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

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
F. Definisi Operasional.....	15
G. Sistematika Penulisan	27
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	29
A. Penelitian Terdahulu	29
B. Kajian Teori	38
C. Kerangka Konseptual.....	51
D. Hipotesis	52

BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	56
C. Pengumpulan Data	56
D. Instrumen Data	58
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	59
F. Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN	70
A. Deskripsi Data Responden	70
B. Analisis dan Pengujian Hipotesis	75
BAB V PEMBAHASAN	154
A. Pengaruh tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	154
B. Pengaruh organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	165
C. Pengaruh kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	167
D. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan Pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan	170
E. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan	173
F. Pengaruh organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	176

G. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh organizational citizenship behavior terhadap loyalitas karyawan .	178
BAB VI KESIMPULAN	182
A. Kesimpulan	182
B. Saran	185
DAFTAR PUSTAKA.....	187
LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian	
2. Surat Izin Penelitian	
3. Surat Selesai Penelitian	
4. Dokumentasi	
5. Biodata	

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, dan mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena pada akhirnya manusia sebagai penopang yang menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan melalui sebuah kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah dalam organisasi atau perusahaan.¹ Manusia merupakan sumber daya yang perannya tidak dapat diperbaharui dan bahkan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain.² Sumber daya manusia adalah kekayaan organisasi atau perusahaan yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta keberhasilan dari organisasi atau perusahaan.³

Karyawan yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan sebagai salah satu jalan meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh pegawai adalah loyalitas. Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal dalam

¹ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64–69.

² Neneng Hayati dan Erwin Yulianto, "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia," *Journal Civics & Social Studies* 5, no. 1 (2021): 98–115.

³ Neneng Hayati dan Erwin Yulianto, "Efektifitas.....", 113

menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.⁴ Loyalitas karyawan merupakan berbagai bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Namun, pada kenyataan yang ada tidak semua pegawai dalam suatu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pada diri karyawan yaitu tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.⁶ Tingkat religiusitas merupakan aspek yang memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tingkat religiusitas dapat diartikan sebagai proses seseorang dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama.⁷ Karena tingkat religiusitas yang dimiliki oleh setiap karyawan akan memiliki kontribusi kepada perusahaan, memiliki rasa komunitas, memberikan dukungan, dan menawarkan bimbingan. Selain itu tingkat religiusitas terbukti berdampak pada kesehatan fisik dan mental, karena tingkat religiusitas setiap orang dapat memengaruhi kesehatan mental secara negatif maupun positif yang

⁴ Winarto Winarto, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 3, no. 2 (2021): 93–100.

⁵ Saydam Gaouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan)* (Jakarta: Djambatan, 2000), 385.

⁶ Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia, 2005), 45.

⁷ Nuraini Zaida, "Hubungan Religiusitas Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa," *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 10, no. 2 (2022): 260–73.

diimplikatifkan dalam pekerjaannya setiap hari.⁸ Apabila setiap karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi secara pasti akan memberikan pekerjaan yang efektif dan kompetitif dan secara langsung akan menumbuhkan loyalitas karyawan.

Tidak hanya tingkat religiusitas karyawan yang dalam meningkatkan loyalitas pekerja, namun komitmen organisai sebagai faktor penting untuk menciptakan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, yang diwujudkan dalam pengembangan kreatifitas, ide, gagasan dan pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, maka akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya, dan terus berusaha memajukan dan mempertahankan perusahaannya.⁹ Sehingga dapat dikatakan loyalitas karyawan diwujudkan dalam komitmen kerja karyawan. Di mana komitmen organisai yang terdiri karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bermakna terhadap loyalitas karyawan.¹⁰

Komitmen karyawan untuk bekerja dan memperjuangkan perusahaan, sebagai kontribusi setiap karyawan kepada perusahaan, bahkan melebihi tuntutan tugas yang diberikan dan peran jabaran yang berada di tempat kerja

⁸ Sulis Winurini, "Hubungan Religiusitas Dan Kesehatan Mental Pada Remaja Pesantren Di Tabanan," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 10, no. 2 (2019): 139–53.

⁹ Ricky W Griffin, *Manajemen, Edisi 7, Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2003), https://books.google.co.id/books?id=F_cZM9PXm3UC.

¹⁰ Puguh Adi Nugrooho, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan PT. Garudafood Divisi Biskuit–Gresik" (Tesis, Surabaya, Universitas Airlangga, 2008).

sehingga berhak mendapatkan *reward* dari hasil kinerjanya oleh perusahaan. Kontribusi karyawan kepada perusahaan disebut dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB), Menurut Purnamie (2014), OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.¹¹ Perilaku OCB akan memberi dampak positif bagi seseorang dan organisasi. Perilaku OCB juga mempunyai peranan penting dalam kesuksesan penerapan kinerja dan program organisasi. Perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang berperilaku OCB tidak berharap akan dibayar baik dalam bentuk uang atau bonus tertentu. OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, misalnya: membantu rekan kerja pada waktu istirahat atau di luar jam kerja dengan sukarela.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* melebihi tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja, wujud dari loyalitas karyawan dalam perusahaan tercipta dalam kinerja karyawan dalam setiap pekerjaan, tugas, dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan perusahaan. Menurut Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama

¹¹ Titisari Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 5

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹² Dapat dikatakan kinerja karyawan setiap karyawan sebagai pendukung dalam terciptanya tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan penelitian Lukito, bahwa OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Untung Jaya Sidoarjo.¹³ Penelitian Maulana, bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pamekasan.¹⁴ Penelitian Logahan, bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat.¹⁵

Lembaga keuangan non bank syariah, salah satunya lembaga koperasi syariah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan syariah non perbankan yang sifatnya informal, karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang pasti berbeda dengan lembaga keuangan bank dan non bank formal lainnya.¹⁶ BMT adalah lembaga keuangan mikro syariah yang dalam aktifitas usaha menerapkan prinsip bagi hasil, mengembangkan bisnis mikro dengan

¹² Sutrisno, *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Ekonisia, 2001), 172.

¹³ Ricky Lukito, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo," *Agora* 8, no. 2 (2020): 5

¹⁴ Haris Maulana, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (2020): 90–99.

¹⁵ Jerry Marcellinus Logahan and Sherley Marcheline Aesaria, "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN–Ciputat," *Binus Business Review* 5, no. 2 (2014): 551–63.

¹⁶ Ahmad Djazuli and Yadi Janwari, *Lembaga Perekonomian Umat* (Raja Grafindo Persada, 2002), 183.

tujuan mengangkat derajat, martabat dan membela kepentingan kalangan bawah, ditumbuhkan atas gagasan dan modal pertama dari tokoh penting masyarakat setempat dengan dasar ekonomi yang salaam: keselamatan (dengan keadilan), kedamaian dan kesejahteraan umat.¹⁷ Perkembangan BMT di Indonesia disebabkan oleh jumlah masyarakat kelas menengah ke bawah yang begitu besar. Dari total 265 juta penduduk yang ada di Indonesia, 40% masuk dalam golongan kelas menengah dan 20% digolongkan termasuk dalam golongan kelas bawah, ditambah jumlah penduduk yang masuk pada golongan penduduk miskin sejumlah kurang lebih 25,67 juta jiwa atau 9,66% jumlah penduduk.¹⁸

Hal inilah yang menyebabkan BMT terus relevan dan tetap eksis di mata masyarakat. Pertumbuhan BMT di Indonesia kini sangat signifikan, diketahui dengan jumlah sekitar 4.500 unit. Di Indonesia persebaran BMT yang sangat meluas tidak selaras dengan pendataan yang baik. BMT UGT Nusantara adalah salah satu pemegang prestasi BMT terbaik di Indonesia. BMT UGT Nusantara yang awalnya dikenal dengan BMT UGT Sidogiri kini telah beralih nama sejak 28 Juni 2020. Kata Nusantara menunjukkan arti bahwa pengelolaan BMT UGT Nusantara ini dari kalangan NU (Nahdatul Ulama) serta berbasis SANtri yang TAngguh dan teraRAh. Faktor dari pergantian nama ini salah satunya dikarenakan BMT UGT Nusantara kini telah memiliki cabang di setiap kota di Indonesia. Kehadiran BMT UGT Nusantara sendiri mendapat banyak sambutan positif dari masyarakat khususnya umat

¹⁷ Rianto Nur, *Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 317.

¹⁸ KNEKS, "Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)," 2021.

muslim di Indonesia. Selain berbasis syariah, lembaga keuangan non bank, sangat dipercaya oleh masyarakat, dikarenakan karyawan di BMT merupakan alumni pondok pesantren Sidogiri. Oleh karena itu, merekalah yang dianggap lebih faham akan hukum ekonomi Islam sehingga nasabah percaya terhadap BMT UGT Nusantara.

BMT UGT Nusantara terbesar di Jawa Timur BMT UGT nusantara Cabang Banyuwangi dimana sampai saat ini telah memiliki 2 Kantor Cabang, dengan 16 Kantor Cabang Pembantu, antara lain:

Tabel 1.1. Jumlah Kantor BMT UGT nusantara Cabang Banyuwangi

NO	NAMA KOPERASI	NO	NAMA KOPERASI
1	BMT UGT GLENMORE	9	BMT UGT MUNCAR
2	BMT UGT SEMPU	10	BMT UGT PURWOHARJO
3	BMT UGT GENDOH	11	BMT UGT TEGALDLIMO
4	BMT UGT SONGGON	12	BMT UGT WONGSOREJO
5	BMT UGT GENTENG	13	BMT UGT BANYUWANGI KOTA
6	BMT UGT KALIBARU	14	BMT UGT LICIN
7	BMT UGT PESANGGARAN	15	BMT UGT ROGOJAMPI
8	BMT UGT JAJAG	16	BMT UGT SRONO

Sumber: Data skunder BMT UGT Glenmore 2024

16 Kantor Cabang Pembantu BMT UGT nusantara Cabang Banyuwangi secara keseluruhan memiliki 127 karyawan, yang berbeda-beda disetiap kantor cabang. semakin meningkatkannya jumlah KC dan KCP yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi sebagai pertanda semakin diterimanya lembaga koperasi tersebut di tengah masyarakat, dan semakin memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan danya serta memberikan pembiayaan secara efektif dan kompetitif. Komitmen organisasi di BMT UGT Nusantara

tercermin dalam sikap setiap karyawan dalam menciptakan kreatifitas, ide, gagasan dan pengembangan dirinya selalu berusaha memajukan dan mempertahankan perusahaannya. Sebagai besar latar belakang karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, merupakan alumni pondok pesantren Sidogiri dan beberapa pesantren lainnya yang mempunyai tingkat religiusitas yang dalam memberikan pelayanan kepada koperasi dan kepada nasabah dengan mengedepankan sikap sopan santun.

Tingkat religiusitas dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Di BMT UGT Nusantara, yang merupakan lembaga keuangan syariah, nilai-nilai agama memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung memiliki integritas yang kuat, etos kerja yang tinggi, serta komitmen moral untuk berkontribusi positif terhadap organisasi. Religiusitas juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena mereka merasa bekerja di lingkungan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang merupakan faktor kunci dalam menentukan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk tetap bersama organisasi, berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Komitmen organisasi dapat diperkuat oleh budaya organisasi yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan hubungan kerja yang baik. Komitmen organisasi yang tinggi berarti karyawan BMT UGT Nusantara

merasa terikat secara emosional dengan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka.

Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* diwujudkan dalam bentuk perilaku ekstra-peran yang dilakukan karyawan di luar tugas resmi mereka, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang menunjukkan OCB tinggi cenderung lebih loyal karena mereka merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi dan mendapatkan kepuasan pribadi dari kontribusi tambahan mereka. OCB dapat menciptakan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara. Berbeda dengan kinerja karyawan, sebagai variabel moderasi sangat relevan karena kinerja yang baik dapat memperkuat hubungan antara religiusitas, komitmen organisasi, OCB, dan loyalitas karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi lebih mungkin mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari organisasi, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Selain itu, kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menerapkan nilai-nilai religiusitas, komitmen, dan OCB mereka dalam pekerjaan sehari-hari, yang memperkuat hubungan positif antara variabel-variabel tersebut dan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana tingkat religiusitas, komitmen organisasi, dan OCB mempengaruhi loyalitas karyawan, serta bagaimana kinerja karyawan dapat memoderasi hubungan tersebut. Dengan memahami faktor-faktor ini,

BMT UGT Nusantara dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu sebagian besar karyawan BMT UGT Nusantara memiliki perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya, tanpa memperhitungkan besaran kompensasi yang diterimanya. Sehingga terbentuk sikap loyalitas karyawan kepada BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dalam berbagai peran menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan BMT UGT Nusantara. Serta kinerja karyawan yang tercipta dari masing-masing karyawan berdasarkan tugas, jabatan dan tanggung jawabnya.

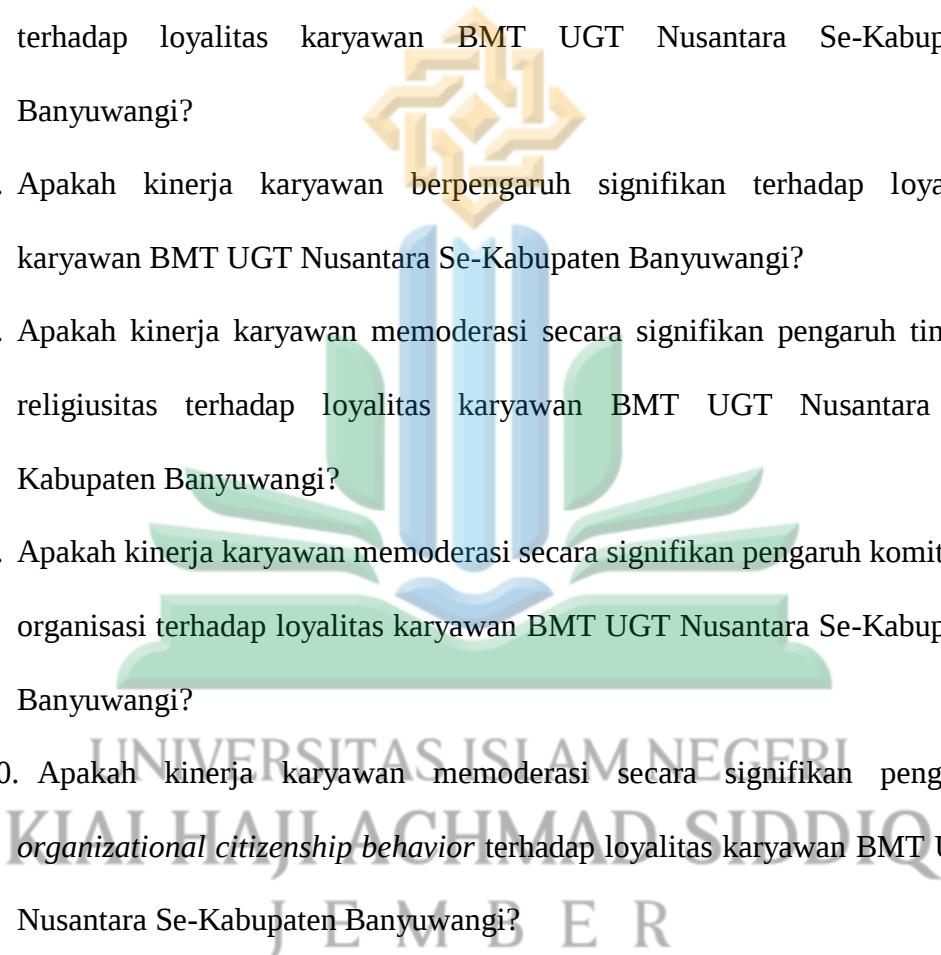
Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dalam deskripsi latar belakang diatas menjadikan peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam tentang “Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi)”. Berdasarkan deskripsi latar belakang berikut batasan masalah untuk penelitian tersebut yaitu pada fokus penelitian: penelitian ini akan membatasi kajiannya pada pengaruh tingkat religiusitas, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) terhadap loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Variabel moderasi: penelitian mengeksplorasi bagaimana kinerja karyawan berperan sebagai variabel moderasi dalam

hubungan antara religiusitas, komitmen organisasi, dan OCB terhadap loyalitas karyawan. Dengan batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat lebih terfokus dan memberikan hasil yang lebih mendalam mengenai pengaruh religiusitas, komitmen organisasi, dan OCB terhadap loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara.

B. Rumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah, peneliti tidak lepas dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, sehingga dapat mengerucut menjadi fokus permasalahan yang lebih terarah dan mudah difahami, adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?

- 
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
 7. Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
 8. Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
 9. Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?
 10. Apakah kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, penulis mempunyai tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
6. Untuk menguji dan mendeskripsikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
8. Untuk menguji dan menganalisis kinerja karyawan dalam memoderasi pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
9. Untuk menguji dan menganalisis kinerja karyawan dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi
10. Untuk menguji dan menganalisis kinerja karyawan dalam memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak di kemukakan oleh para ahli. Adapun manfaat penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi menjadi 2 kategori, diantaranya adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan sumbangan pemikiran bagi Lembaga Keuangan Syariah khusus koperasi syariah agar lebih baik lagi mutu, pelayanan dan kinerjanya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan, informasi, pengkajian dan evaluasi untuk membuat terobosan-terobosan baru dalam upaya peningkatan lembaga atau badan yang bergerak di bidang keuangan non syariah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Lembaga Koperasi Syariah, penelitian ini bisa menjadi motivasi, informasi, bahan rujukan dan evaluasi dan sumbangan pemikiran untuk perbaikan secara terus-menerus agar lebih baik lagi mutu, pelayanan dan kinerja karyawan UGT BMT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi.
- b. Bagi Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan rujukan, informasi, pengkajian dan evaluasi untuk membuat terobosan-terobosan baru dalam

upaya peningkatan dan pengembangan ekonomi syariah dan lembaga keuangan non bank syariah yang bergerak di bidang sosial dan keuangan syariah.

- c. Bagi Masyarakat, penelitian ini dapat menjadi informasi, pengetahuan dan motivasi bagi masyarakat luas atas kinerja dari lembaga atau badan non bank syariah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 3 macam variabel yaitu variabel bebas (dependen), variabel terikat (independen) dan variabel moderasi,¹⁹ untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

1. Variabel independen (bebas), variabel bebas (independen) merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat religiusitas (X1), komitmen organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3).
2. Variabel dependen (terikat), variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sementara variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y).
3. Variabel moderating adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap sifat

¹⁹ Poltak Sinambela Lijan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 47.

atau arah hubungan antar variabel. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Religiusitas (X1) tingkat keterikatan individu terhadap agamanya. Apabila individu telah menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya, maka ajaran agama akan berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya. Dimensi keyakinan berisi dorongan dan pengharapan dari seseorang yang beragama dan perpegang teguh pada pandangan dan nilai teologis atau ketuhanan dari agama yang dianutnya sampai mengakui kebenaran dari doktrin agama tersebut. Apabila dalam Islam keyakinan akan hal tersebut adalah akidah.
2. Komitmen Organisasi (X2) adalah cerminan di mana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (X3) merupakan perilaku individu yang memiliki kemauan untuk membantu secara sukarela dan tidak nyata atau secara langsung diberi penghargaan atau imbalan oleh sistem formal terhadap berbagai hal yang dapat memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri individu untuk memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan. Hal tersebut berdasarkan adanya komitmen yang dimiliki oleh individu untuk dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.
4. Loyalitas Karyawan (Y) adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Loyalitas karyawan kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.
5. Kinerja Karyawan (M), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan

kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Tabel 1.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
Tingkat Religiusitas (X1) ²⁰	Dimensi Keyakinan	Dekat dengan Tuhan	Berkerja sebagai salah satu ibadah, apabila saya kerjakan dengan baik akan mampu mendekatkan diri kepada Allah.	Glock and Stark, (1974).
		Merasa tenang dan damai	Ibadah yang saya lakukan selama jam kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan saya	
		Diterima amal ibadahnya	Saya percaya kerja di BMT UGT Nusantara sebagai salah satu ibadah yang akan diterima oleh Allah.	
	Dimensi peribadatan atau praktek agama	Kewajiban ibadah	Saya dapat memastikan untuk selalu menunaikan shalat lima waktu berjamaah meskipun sedang bekerja.	
		Ibadah Sunnah	Saya selalu menyisihkan sebagian pendapatan atau gaji saya untuk zakat, infak, atau sedekah dalam setiap bulan.	
		Ikut kegiatan keagamaan	Saya mengorganisir atau berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan di BMT UGT Nusantara baik shalat berjamaah dan pengajian.	
	Dimensi feeling atau penghayatan	Dekat dengan Tuhan	Saya selalu merasa bahwa Allah selalu membimbing saya dalam mengambil keputusan di BMT UGT Nusantara.	
		Takut dosa	Saya akan berdosa apabila tidak menjalankan pekerjaan,	

²⁰ Rodney Stark and Charles Y. Glock, *American Piety: The Nature of Religious Commitment*, 3rd printing, (London: University of California press, 1974), 67

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
Dimensi pengetahuan agama			tugas dan tanggung jawab dengan baik di BMT UGT Nusantara.	
		Membaca kitab suci	Apabila mendengar ayat suci Al Qur'an di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dan komitmen saya terhadap pekerjaan.	
		Etika kerja	Saya menggunakan pengetahuan saya tentang etika kerja untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di BMT UGT Nusantara.	
		Prinsip keuangan Islam	Saya memahami prinsip-prinsip dasar keuangan syariah dan menerapkannya dalam pekerjaan di BMT UGT Nusantara.	
		Pengetahuan zakat	Saya dapat menjelaskan kepada nasabah mengenai kewajiban zakat dan BMT UGT Nusantara dapat membantu menunaikan zakat.	
	Dimensi effect atau pengamalan	Dermakan harga	Saya rutin menyumbangkan sebagian pendapatan saya untuk kegiatan sosial keagamaan oleh BMT UGT Nusantara.	
		Kegiatan sosial	Saya berperan aktif dalam program CSR (Corporate Social Responsibility) yang dijalankan oleh BMT UGT Nusantara.	
		Bersilaturahmi	Saya aktif bersilaturahmi dengan rekan kerja dan anggota koperasi BMT UGT Nusantara melalui berbagai kegiatan.	

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
Komitmen Organisasi (X2) ²¹	Affective commitment,	Kesesuaian dalam organisasi	Saya merasakan kesesuaian antara prinsip-prinsip kerja saya dengan prinsip-prinsip yang diterapkan di BMT UGT Nusantara.	Shofiyuddin, M. (2022)
		Rasa memiliki	Saya merasa bahwa saya telah menjadi bagian penting dari keluarga besar BMT UGT Nusantara.	
		Terus bertahan	Saya merasa bangga menjadi bagian dari BMT UGT Sidogiri, sehingga tidak mungkin saya akan keluar	
	Continuance commitment,	Keuntungan finansial	Gaji dan tunjangan yang saya peroleh di BMT UGT Nusantara cukup untuk kebutuhan keluarga.	
		Keamanan kerja	Saya merasa bahwa bekerja di BMT UGT Nusantara memberikan rasa aman yang sulit saya temukan di tempat lain.	
		Dukungan keluarga	Saya bekerja di BMT UGT Nusantara telah mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga saya tetap untuk tetap bekerja	
	Normative commitment,	Rasa tanggung jawab	Saya merasa bahwa meninggalkan BMT UGT Nusantara akan mengabaikan tanggung jawab saya sebagai bagian dari organisasi ini.	
		Loyalitas kerja	Saya optimis akan tetap mengabdikan di BMT UGT Sidogiri dan akan merasa bersalah jika saya meninggalkan BMT UGT Sidogiri	
		Dukungan rekan	Hubungan baik dengan rekan	

²¹ Muhammad Shofiyuddin, "Determinasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dengan Ikhlas Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'yah Di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan." (Disertasi, Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2022), 55

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
		kerja	kerja dan manajemen organisasi membuat saya merasa harus tetap bekerja di BMT UGT Nusantara.	
Organizational Citizenship Behavior (X3) ²²	Altruism	Bantuan rekan kerja	Saya bersedia untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Shofiyuddin, M. (2022)
		Keterlibatan organisasi	Saya aktif mengikuti program BMT UGT Nusantara yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antar rekan kerja	
		Memberikan solusi	Saya selalu berusaha untuk memberikan solusi kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan pekerjaan.	
	Conscientiousness	Kepatuhan SOP	Selalu mengikuti prosedur dan SOP yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	
		Ketelitian pekerjaan	Selalu memperhatikan secara detail setiap aspek pekerjaan yang saya lakukan, untuk memastikan hasil yang akurat dan tepat.	
		Kualitas kerja	Bekerja sesuai dengan dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	
	Courtesy	Sopan santun	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan rasa hormat dan profesionalisme, tanpa memandang jabatan atau status mereka.	
		Menghindari konflik	Saya berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang damai dan konstruktif, tanpa menimbulkan konflik.	

²² Shofiyuddin, "Determinasi Budaya Organisasi....", 56

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
		Profesionalisme kerja	Saya memastikan bahwa tindakan dan sikap saya tidak merugikan reputasi atau suasana kerja di BMT UGT Nusantara.	
	Sportsmanship	Mengakui kesalahan	Ketika melakukan kesalahan, saya tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, tetapi bertanggung jawab kesalahan tersebut.	
		Komitmen kerja	Memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan memastikan bahwa hasilnya baik bagi semua pihak	
		Sikap positif	Saya menyikapi situasi sulit dengan selalu bersikap positif dan profesional, dengan tidak membiarkan frustrasi pribadi	
	Civic virtue	Aktivitas organisasi	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh BMT UGT Nusantara, seperti pelatihan, pertemuan, atau acara sosial.	
		Kebutuhan organisasi	Saya selalu berusaha untuk memahami kebutuhan organisasi, dan memberikan saran konstruktif kepada BMT UGT Nusantara	
		Komitmen organisasi	Berkomitmen untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk membantu BMT UGT Nusantara mencapai visi dan misinya.	
Loyalitas Karyawan (Y) 23	Sikap tanggung jawab pada organisasi,	Kepatuhan tugas	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas saya tepat waktu dan sesuai dengan harapan organisasi.	Agus Tina, (2023).

²³ Agus Tina, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah" (*Penelitian*, Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2023), 75

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
		Inisiatif inovasi	Aktif mencari inisiatif baru dengan ide-ide inovatif dalam pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara.	
		Kontribusi positif	Berusaha aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan tim dan perusahaan.	
	Sikap taat pada peraturan,	Kepatuhan prosedur	Selalu mematuhi prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap tugas dan aktivitas kerja saya.	
		Konsekuensi pelanggaran	Bertanggung jawab mengikuti peraturan dengan ketat agar tidak terkena sanksi atau dampak negatif akibat pelanggaran.	
		Perubahan aturan	Mudah memperbarui diri dengan perubahan dan pembaharuan peraturan yang berlaku dan menerima aturan terbaru tersebut.	
	Rasa untuk memiliki,	Kepedulian perusahaan	Bertanggung jawab atas keberhasilan dan pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara, dan berkontribusi pada pencapaian tersebut.	
		Pengembangan perbaikan	Memiliki tanggung jawab identifikasi perubahan BMT UGT Nusantara untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik.	
		Hubungan kerja	Menjaga hubungan kerja yang baik dan mendukung rekan kerja adalah bagian dari tanggung jawab saya di BMT UGT Nusantara.	
	Kemauan untuk saling bekerja sama,	Kerjasama tim	Selalu siap untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim, mudah menyesuaikan cara kerja saya demi keberhasilan tim.	

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
		Kolaborasi efektif	Sikap positif terhadap pekerjaan kelompok, percaya bahwa kolaborasi yang baik dapat meningkatkan hasil dan tujuan perusahaan.	
		Kontribusi kerja	Keberhasilan tim sebagai kontribusi setiap anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.	
	Hubungan antar pribadi,	Saling menghargai	Selalu menunjukkan rasa hormat dan empati terhadap rekan kerja dan atasan, dalam interaksi sehari-hari dan dalam acara formal.	
		Hubungan positif	Aktif membangun hubungan positif dan harmonis dengan rekan kerja serta atasan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.	
		Dukungan pekerjaan	Proaktif menawarkan dukungan kepada rekan kerja dan atasan, apabila membutuhkan bantuan, dan memastikan keberhasilan tim.	
Kinerja Karyawan (M) ²⁴	Quality,	Ketepatan hasil	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dengan hasil yang baik	Venalvon Halomoan, (2020).
		Pemenuhan tujuan	Saya bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kriteria kinerja yang ditentukan oleh BMT UGT Nusantara.	
		Peningkatan kualitas	Berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan.	

²⁴ Venalvon Halomoan, "Pengaruh Employee Engagement Dan Kemampuan Karyawan Untuk Beradaptasi Di Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal)" (*Penelitian*, STIE Malangkececwara Malang, 2020), 45

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
	Quantity,	Target output	Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.	
		Efisien pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar yang ditetapkan dengan efisiensi tinggi dan tanpa mengorbankan kualitas.	
		Beban kerja	Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan prioritas BMT UGT Nusantara	
	Timeliness,	Tepat waktu	Saya menyelesaikan semua tugas dan proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara.	
		Tenggat waktu	Memastikan bahwa pekerjaan saya diserahkan sebelum tenggat waktu yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan dan jadwal perusahaan.	
		Pengelolaan waktu	Memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang paling mendesak atau penting terlebih dahulu.	
	Cost effectiveness,	Efisiensi sumber daya	Selalu mencari cara menyelesaikan tugas dengan jumlah sumber daya minim, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.	
		Inovasi kerja	Saya selalu melakukan inovasi atau perbaikan, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasional.	
		Pengelolaan anggaran	Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dan berusaha	

Variabel Penelitian	Indikator	Item Indikator	Angket Pertanyaan	Sumber
			untuk tidak melebihi batas biaya yang telah ditentukan.	
	Need for Supervision,	Kemandirian kerja	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak bergantung pimpinan atau rekan kerja.	
		Keandalan kerja	Dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan, tanpa ada pengawasan.	
		Proaktivitas kerja	Saya selalu proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil pekerjaan, tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan.	
	Interpersonal impact,	Suasana kerja	Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dan sopan dengan semua rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.	
		Percaya diri	Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya dan yakin akan kemampuan saya untuk mencapai hasil yang terbaik.	
		Kolaborasi tugas	Saya secara aktif terlibat dalam kerjasama tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja.	

G. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik secara teori maupun fakta yang ada dan menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena dan atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan dan kegunaan penelitian yang merupakan yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini menguraikan landasan teori, yang berisi jabaran teori – teori dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka, serta merupakan jawaban sementara atas,asalah penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional dimana deskripsi terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian akan dibahas sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan sampel berisi mengenai masalah yang berkaitan dengan jumlah populasi,

jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data adalah gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian

Bagian ini menjelaskan deskripsi obyektif objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta pengujian hipotesis.

BAB V : Pembahasan

Bagian ini menjelaskan pembahasan hasil penelitian. Dimana hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memakai implikasi penelitian.

BAB VI : Kesimpulan

Merupakan bab terakhir dari tesis ini yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Demi menjaga orisinalitas penelitian maka peneliti memaparkan beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan dengan tujuan agar dapat diketahui perbedaan isi dan sudut pandang penulis guna mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya:

1. Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 13(1). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dampak pada Kinerja Karyawan. Metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 118 responden yang merupakan keseluruhan populasi dari PT. Ritra Cargo Indonesia cabang Jawa Tengah sehingga digunakan sampel sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja

tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.²⁵

2. Siswanti, Y., & Haryadi, A. (2017). Pengaruh Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh komitmen organisasional. Metode penelitian menggunakan survey, subjek penelitian para guru dan tenaga administrasi di SMU/SMK di lingkungan Kecamatan Berbah, Kabupaten Sleman. Uji instrumen menggunakan Confirmatory Factor analysis (CFA) dan uji reliabilitas dengan melihat koefisien Cronbach's Alpha. Semua item instrumen valid dan reliabel. Uji hipotesis menggunakan uji path model Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Hipotesis 1 tidak didukung). Hipotesis 2 terdukung, yakni religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasional (Alpha: $\leq 10\%$).²⁶

3. Astarini, K. N. S., & Utama, I. W. M. (2020). Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,

²⁵ Tri Bodroastuti and Argi Ruliaji, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 13, no. 1 (2016).

²⁶ Yuni Siswanti and Agus Haryadi, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja," in *Proceeding The 1 St National Conference On Applied Business 1* (The 1 St NCAB 2017, Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017).

9(4). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behaviour pada Jimbaran Bay Seafood Café (JBS) Kedonganan. Menggunakan metode kuantitatif, responden penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya pihak manajemen dalam memperhatikan seberapa besar iklim organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB).²⁷

4. Indryastuty Misnan, N. (2020). Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo (Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner). Analisis statistik yang digunakan dalam

²⁷ Kadek Nabella Sri Astarini and I Wayan Mudiarta Utama, "Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (April 3, 2020): 1425, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p10>.

penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut; Religiusitas (X1)=3,460, Komitmen Organisasional (X2)=2,877, dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3)=2,737 dan hasil uji F menunjukkan pengaruh sebesar=22,809. Hal ini menyatakan bahwa dari religiusitas (X1), komitmen organisasional (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah religiusitas.²⁸

5. DJ, Y. R., Muhtarom, A., Azizah, L. N., & Putri, Y. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Virtual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. Prosiding SNasPPM, 6(1), 671-679. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan virtual terhadap loyalitas karyawan, pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, kepemimpinan virtual terhadap kinerja karyawan, pengembangan diri terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 2227 dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 230 responden. Hasil penelitian berdasarkan pengolahan data

²⁸ Indryastuty Misnan, Nancy., “Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo” (Tesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020).

menggunakan aplikasi SEM maka mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan virtual memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.²⁹

6. M. Shofiyuddin, (2022) Determinasi budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan ikhlas sebagai variabel intervening: Studi pada guru tetap non ASN Madrasah Ibtidai'yah di naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung (melalui ikhlas) terhadap *Organization Citizenship Behavior* Guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'yah di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'yah di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan yang berjumlah 396 orang. Teknik sampel dengan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk menguji variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keikhlasan guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'yah di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ikhlas, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

²⁹ Yunni Rusmawati DJ et al., "Pengaruh Kepemimpinan Virtual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya," *Prosiding SNasPPM* 6, no. 1 (2021): 671–79.

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui ikhlas sebagai variabel intervening. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Ikhlas sebagai variabel intervening. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Ikhlas sebagai variabel intervening.³⁰

7. Rahmatillah, V. A., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 1-14. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Metode penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 100 orang karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin yang dipilih secara acak dengan memakai teknik *probability sampling* berjenis *simple random sampling*. Metode analisis statistik parametrik yaitu regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 22,0. Hasil penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh secara signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin

³⁰ M. Shofiyuddin, "Determinasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Ikhlas Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'yah Di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan." *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran* 5, no. 2 (2022).

dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,5$) dan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 31,6%. 2) Ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,5$) dan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 36,1%. 3) Ada pengaruh secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,5$) dan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 39,2%.³¹

8. A. Sutendi, (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang) (Tesis, Universitas Tridinanti). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT Pusri Palembang). Populasi penelitian ini adalah 56 orang. Analisis data yang digunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT Pusri Palembang dengan nilai T-Statistik $6,299 \geq 1,96$ dan P-Value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja

³¹ Vellynda Aisyah Rahmatillah, Zainal Abidin, and Syanty Komalasari, "Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin," *Jurnal Al-Husna* 3, no. 1 (2022): 1–14.

Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT Pusri Palembang dengan nilai T-Statistik $3,410 \geq 1,96$ P-Value sebesar $0,001 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang dengan nilai T-Statistik $3,978 \geq 1,96$ dan P-Value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja kerja Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang dengan nilai T-Statistik $2,883 \geq 1,96$ dan P-Value sebesar $0,040 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang dengan nilai T-Statistik $2,352 \geq 1,96$ dan P-Value sebesar $0,025 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang dengan nilai T-Statistik $3,357 \geq 1,96$ dan nilai P-Value $0,022 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang dengan nilai T-Statistik $3,302 \geq 1,96$ nilai P-Value adalah $0,042 \leq 0,05$.³²

9. Putra, I. K. W. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar (Tesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan

³² Sutendi Andri, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang)" (Tesis, Palembang, Universitas Tridianti, 2023).

menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organization citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Populasi, seluruh karyawan PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. Metode sampel dengan teknik *accidental sampling* dengan jumlah responden 59 orang. Analisis data dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik bisa menahan emosional maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. (3) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.³³

10. Wibowo, T. G. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Pegawai Rumah Sakit Mitra Idaman Banjar) (Tesis, Universitas Siliwangi). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan tingkat religiusitas terhadap

³³ I Kadek Widnyana Putra, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar" (Tesis, Denpasar, Universitas Mahasaraswati, 2023).

kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervering. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebesar 155 responden, dengan metode sampling random. Analisis data dengan teknik *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tingkat religiusitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat religiusitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tingkat religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁴

B. Kajian Teori

1. Tingkat Religiusitas

Religiusitas adalah suatu tingkat di mana seseorang dapat komitmen atau setia kepada agamanya secara umum sudah diketahui bahwa agama dapat berpengaruh sangat kuat bagi seseorang. Pengaruh tersebut akan

³⁴ Wibowo Tetra Gunawan Sri, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Pegawai Rumah Sakit Mitra Idaman Banjar)" (*Tesis*, Tasikmalaya, Universitas Siliwangi, 2024).

terlihat pada identitas atau karakter diri dan nilai seseorang yang akhirnya akan berpengaruh terhadap cara seseorang dalam berkonsumsi. Religiusitas merupakan tingkat keterikatan individu terhadap agamanya. Apabila individu telah menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya, maka ajaran agama akan berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya.³⁵

Dimensi keyakinan berisi dorongan dan pengharapan dari seseorang yang beragama dan perpegang teguh pada pandangan dan nilai teologis atau ketuhanan dari agama yang dianutnya sampai mengakui kebenaran dari doktrin agama tersebut. Apabila dalam Islam keyakinan akan hal tersebut adalah akidah. Selanjutnya adalah dimensi ritual menyangkut perilaku penyembahan/pemujaan, ketaatan atau kepatuhan terhadap doktrin yang ditujukan dengan melakukan aktifitas keagamaan sesuai dengan aturan yang ada sehingga aktivitas tersebut dapat menunjukkan komitmen seseorang terhadap agama yang dianutnya.³⁶

Religiusitas merupakan salah satu hal yang paling universal dan institusi sosial yang berpengaruh yang memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap orang-orang, nilai-nilai pada seseorang, dan perilaku baik pada tingkatan individu maupun sosial. Oleh karena itu, hal ini merupakan faktor kultural yang penting untuk dikaji. Agama memainkan peranan penting

³⁵ Akrim Ashal Lubis, "Analisis Aspek Religiusitas Terhadap Etika Bisnis Pedagang Pasar Muslim Pusat Pasar Kota Medan," *Dusturiyah: Jurnal Hukum Islam, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial* 7, no. 1 (2018).

³⁶ Yoiz Shofwa Shafrani, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Religiusitas Terhadap Keputusan Nasabah Produk Simpanan Pada Bsm Cabang Purwokerto," *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2016): 189–215.

dalam kehidupan seseorang dengan membentuk kepercayaan, pengetahuan dan sikap merek.³⁷ Terdapat lima dimensi religiustias yang berhubungan dengan tingkah laku keagamaan seseorang pada ketaatan beragama yang mengarah kepada perilaku halal. Menurut Glock dan Stark dalam Djamaludiin Ancok,³⁸

- a. Dimensi Keyakinan (*the ideological dimension*), tingkatan sejauh mana seseorang menerima dan mengakui hal-hal yang dogmatic dalam agamanya. Misalnya keyakinan adanya sifatsifat tuhan, adanya malaikat, surga, para nabi dan sebagainya.
- b. Dimensi peribadatan atau praktek agama (*the ritualistic dimension*) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menunaikan kewajiban- kewajiban ritual dalam agamanya. Misalnya menunaikan shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya.
- c. Dimensi *feeling* atau penghayatan (*the experiential dimension*) yaitu perasaan keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan seperti merasa dekat dengan tuhan, tentram saat berdoa, tersentuh mendengar ayat kitab suci, merasa takut berbuat dosa, merasa senang doanya dikabulkan dan sebagainya.
- d. Dimensi pengetahuan agama (*file intellectual dimension*) yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui dan memahami ajaran-ajaran agamanya

³⁷ Sukardi, "Niat Menabung Pada Bank Syariah Bagi Pengelola UMKM Muslim Kota Yogyakarta," *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 13, no. 01 (2016).

³⁸ Ancok Djamaludin and Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 77–78.

terutama yang ada dalam kitab suci, hadits, pengetahuan tentang fiqh dan sebagainya.

- e. Dimensi *effect* atau pengamalan (*the consequential dimension*) yaitu sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosial. Misalnya mendermakan harta untuk keagamaan dan sosial, menjenguk orang sakit, mempererat silaturahmi, dan sebagainya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya.³⁹ Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁴⁰

Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk

³⁹ W Griffin, *Manajemen, Edisi 7, Jilid 1*.

⁴⁰ Eddy M Sutanto and Athalia Ratna, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual," *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2015): 56–70.

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁴¹ Luthans, menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁴²

Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.⁴³ Allen dan Meyer, merumuskan komponen-komponen komitmen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya.⁴⁴ Tiga komponen tersebut adalah:

a. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini

⁴¹ John P Meyer and Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.

⁴² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2006).

⁴³ Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)," *Jurnal Analisis Manajemen* 5, no. 1 (2011): 75–86.

⁴⁴ Natalie J Allen and John P Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): 1–18.

adalah *want to*. Dalam tipe komitmen ini, individu merasa adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai organisasi.

- b. *Continuance commitment*, merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *cost benefits analysis*.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri individu, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki individu secara pribadi.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (yang selanjutnya disingkat OCB) apabila diterjemahkan adalah Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO). Konsep OCB pertama kali digunakan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an.⁴⁵ Menurut Purnamie, OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.⁴⁶ Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang

⁴⁵ Thomas S Bateman and Dennis W Organ, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee 'Citizenship,'" *Academy of Management Journal* 26, no. 4 (1983): 587-95.

⁴⁶ Purnamie, "Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 10, no.1 (2021): 45-60

karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.⁴⁷

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.⁴⁸

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.⁴⁹

⁴⁷ S.P. Robbins, T.A. Judge, and T.T. Campbell, *Organizational Behaviour* (Pearson Education, Limited, 2010), <https://books.google.co.id/books?id=XQkfSgAACAAJ>.

⁴⁸ Ray Aldag and Wayne Reschke, "Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization," *Center for Organization Effectiveness* 608 (1997): 833–3332.

⁴⁹ Philip M Podsakoff et al., "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *Journal of Management* 26, no. 3 (2000): 513–63.

Menurut Organ, mengidentifikasikan lima dimensi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang saling terkait satu sama lainnya.⁵⁰ Lima dimensi tersebut adalah

- a. *Altruism* (perilaku menolong melalui perilaku membantu organisasi) yaitu bagaimana individu memiliki kerelaan untuk menolong rekan kerjanya secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan,
- b. *Conscientiousness* (kesadaran melakukan pekerjaan dengan benar) yaitu individu yang memiliki kesadaran untuk bekerja dengan benar, teliti, rapi, dan sesuai dengan sop.
- c. *Courtesy* (perilaku menghindari menciptakan permasalahan dan sopan ditempat kerja) yaitu bagaimana individu bersikap sopan terhadap siapapun yang ada di tempat kerja serta tidak mencari masalah dalam lingkungan kerja.
- d. *Sportsmanship* (perilaku yang berfokus pada yang benar dan yang salah dalam organisasi) yaitu bagaimana seorang individu sportif di tempat kerja seperti mengaku salah jika memang berbuat kesalahan.
- e. *Civic virtue* (perilaku konstruktif mendukung organisasi) yaitu perilaku dari karyawan yang dapat membangun organisasinya menjadi lebih baik lagi seperti aktif di tempat kerja, dan terbuka serta peka terhadap apa yang terjadi ditempat kerja dan apa yang organisasinya sedang butuhkan.

⁵⁰ Dennis W Organ, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (New York: Sage Publications, 2005).

4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.⁵¹ Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.⁵²

Menurut Poerwopoespito mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.⁵³ Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaanya untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

⁵¹ Robbins, Judge, and Campbell, *Organizational Behaviour*, 89

⁵² Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 55

⁵³ FX Oerip S Poerwopoespito, *Menggugah Mentalitas Profesional & Pengusaha Indonesia* (Jakarta: Grasindo, 2010), 67

Menurut Riechheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik perusahaan.⁵⁴

Loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan rekan kerja, serta bawahan dalam penyelesaian tugas, menciptakan suasana mendukung dan menyenangkan.

Menurut Chaerudin, terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan dalam bekerja,⁵⁵ antara lain :

- a. Sikap tanggung jawab pada organisasi, karyawan yang memiliki sikap loyal pada perusahaan maka mereka secara otomatis akan bertanggung jawab dan berhati-hati dalam melakukan tugas-tugasnya, serta bernai mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Sikap taat pada peraturan, ketaatan karyawan pada peraturan akan timbul dari kesadaran setiap individu, karena setiap karyawan yang loyal pada

⁵⁴ Frederick F Reichheld, *Loyalty Rules!: How Today's Leaders Build Lasting Relationships* (Brighton, Massachusetts: Harvard Business Press, 2001), 55

⁵⁵ Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, and Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2020), 67

perusahaan akan memahami peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya sistem kerja. Jika peraturan tidak dijalankan maka karyawan tersebut akan merasa takut terhadap sanksi yang akan diterima.

- c. Rasa untuk memiliki, karyawan yang bersikap saling memiliki terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap untuk saling menjaga dan bertanggung jawab pada instansi, sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Kemauan untuk saling bekerja sama, jika karyawan tidak segan untuk melakukan segala pekerjaan dengan saling bekerja sama antar karyawan atau antar tim maka mampu mewujudkan impian perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan hubungan antar individu yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinannya. Hubungan antar pribadi dapat meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak.
- f. Sikap mencintai terhadap tugas, cinta pada pekerjaan sama dengan memiliki rasa loyalitas tinggi pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat menghadapi permasalahan yang timbul dengan bijaksana.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁶ Menurut Sastrohadiwiryo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*).⁵⁷

Kaplan & Norton menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan dapat dipergunakan suatu daftar pertanyaan yang berisi beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja menggunakan metode *Balanced - Scorecard*, yang kartu untuk mencatat skor atau mengukur kinerja individu atau kelompok hasil kerja.⁵⁸ *Balanced - Scorecard* merupakan pengukuran kinerja berdasarkan keseimbangan aspek keuangan dan non keuangan serta aspek internal dan eksternal perusahaan, melalui pendekatan aspek; perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal dan proses belajar serta berkembang.

Menurut pendapat dari Wilson Bangun 2012, menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.⁵⁹ Selanjutnya Bernardin dan Russel,

⁵⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 63

⁵⁷ B Siswanto Sastrohadiwiryo and AH Martyrs, *Indonesian Workforce Management Administrative and Operational Approach* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 78

⁵⁸ Robert S Kaplan and David P Norton, "The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance," *Harvard Business Review* 83, no. 7 (2005): 172.

⁵⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012).

mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan,⁶⁰ sebagai berikut.

- a. *Quality*, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.
- b. *Quantity*, merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. *Quantity* merupakan jumlah target yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.
- c. *Timeliness*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. *Timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

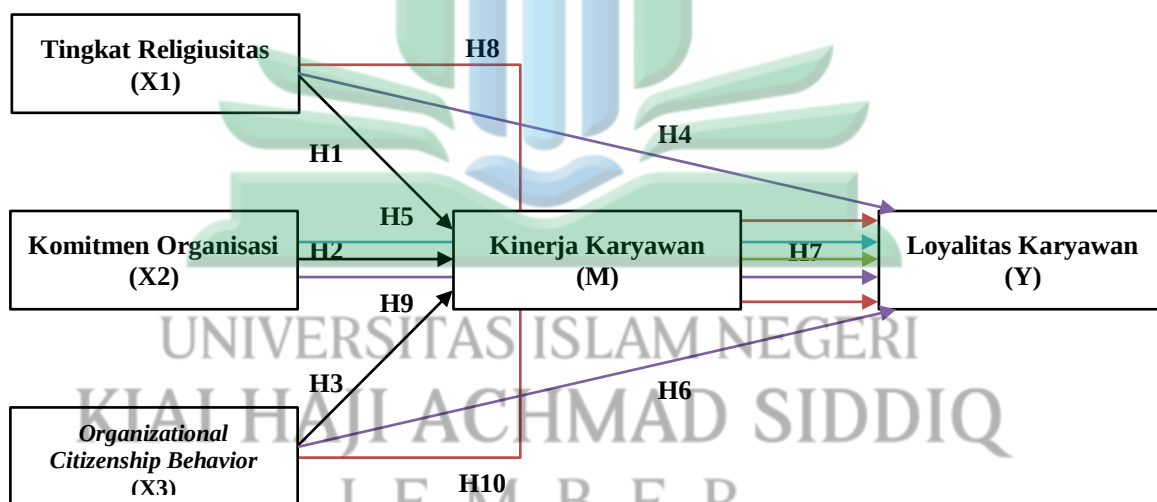
⁶⁰ H John Bernardin and Russel Russel, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2013), 89

- d. *Cost effectiveness*, merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. *Cost effectiveness* menunjukkan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimum.
- e. *Need for Supervision*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. *Need of supervision* merupakan aktivitas karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- f. *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. *Interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan pada karyawan untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerja sama antar rekan kerja sehingga tercipta kondisi yang meningkatkan kinerja.

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran yang berfungsi untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang timbul

dan pemecahan masalah yang ada. Menurut Uma Sekaran, kerangka berpikir adalah model konseptual tentang teori berpengaruh dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berupa skema atau gambar dari arah pemikiran yang menunjukkan antara masing-masing variabel yang akan dibahas dan biasanya dirumuskan dengan hipotesis.⁶¹



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan

Religiusitas merupakan salah satu hal yang paling universal dan institusi sosial yang berpengaruh yang memiliki pengaruh yang signifikan

⁶¹ Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 2nd ed. (Bandung: Alfabeta, 2020), 93.

pada sikap orang-orang, nilai-nilai pada seseorang, dan perilaku baik pada tingkatan individu maupun sosial. Oleh karena itu, hal ini merupakan faktor kultural yang penting untuk dikaji. Agama memainkan peranan penting dalam kehidupan seseorang dengan membentuk kepercayaan, pengetahuan dan sikap mereka.⁶²

a. Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁶³ Luthans, menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁶⁴

a. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara

⁶² Sukardi, "Niat Menabung Pada Bank Syariah Bagi Pengelola UMKM Muslim Kota Yogyakarta," *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 13, no. 01 (2016), 67

⁶³ John P Meyer and Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.

⁶⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2006).

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.⁶⁵

a. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara

4. Pengaruh religiusitas terhadap loyalitas karyawan

Dalam konteks organisasi, religiusitas dapat diartikan sebagai tingkat komitmen individu terhadap nilai-nilai dan praktik keagamaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi mereka. Hal ini disebabkan oleh nilai-nilai moral dan etika yang dipegang oleh individu, yang sering kali mendorong mereka untuk berperilaku positif dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja.⁶⁶

⁶⁵ Philip M Podsakoff et al., "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *Journal of Management* 26, no. 3 (2000): 513–63.

⁶⁶ A.B Cahyono, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan X", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 8, no. 2 (2020), 123-135

- a. Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Teori Komitmen Organisasi, yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen, mengidentifikasi tiga komponen utama komitmen: afektif, normatif, dan continuance. Berdasarkan teori tersebut, ketika karyawan memiliki keterikatan emosional, merasa berkewajiban, dan menilai tinggi keuntungan dari bertahan di organisasi, maka mereka lebih mungkin menunjukkan perilaku loyal seperti bertahan lama, tidak melakukan turnover, dan membela organisasi.⁶⁷

- a. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

6. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap loyalitas karyawan

Menurut Poerwopoespito mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.⁶⁸ Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaanya untuk bekerja

⁶⁷ J.P Meyer dan N.J. Allen, "Three-Componen Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, no.1 (1991): 61-89

⁶⁸ FX Oerip S Poerwopoespito, *Menggugah Mentalitas Profesional & Pengusaha Indonesia* (Jakarta: Grasindo, 2010), 67

dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

a. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

7. Pengaruh kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi. Teori kinerja dan loyalitas menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi cenderung lebih loyal. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan hasil organisasi tetapi juga memberikan kepuasan pada karyawan.⁶⁹

a. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

8. Pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan dengan moderasi kinerja karyawan.

Tingkat religiusitas dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui penguatan nilai-nilai moral dan etika yang mendasari perilaku kerja. Kinerja karyawan sebagai variabel moderasi dapat memperkuat hubungan ini, di mana karyawan yang memiliki kinerja tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas ketika nilai religiusitas mereka kuat.⁷⁰

⁶⁹ R.A. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly* 22, no.1 (1977): 46-56

⁷⁰ B. Afsar & Y.F Badir, "The Impact of Religiousness on Organizational Commitment: The Mediating Role Of Job Satisfaction". *Journal of Business Research*, 75, no.1 (2007): 75.

a. Kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

9. Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan moderasi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini; karyawan yang berkinerja tinggi akan lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas yang lebih besar ketika mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan loyalitas karyawan, karena karyawan yang berkinerja tinggi merasa lebih dihargai dan diakui oleh organisasi.⁷¹

a. Kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

10. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap loyalitas karyawan dengan moderasi kinerja karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang tidak secara langsung diharapkan dari karyawan, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi. OCB dapat meningkatkan

⁷¹ J.P Meyer & N.J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1 no. 1 (1997): 61-89

loyalitas karyawan, karena karyawan yang terlibat dalam perilaku ini cenderung merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini; karyawan yang berkinerja tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas yang lebih besar ketika mereka juga terlibat dalam OCB. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan OCB cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, terutama ketika kinerja mereka diakui dan dihargai oleh organisasi.⁷²

- a. Kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara

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

⁷² D.W. Organ, "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, 10 no.17 (1997): 85-97.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subyek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis, keabsahan data, tahapan-tahapan penelitian, sistematika penulisan

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivistik). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik.⁷³ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, perangkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel yang lain.⁷⁴

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey atau eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang secara langsung terjun ke lapangan dan menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kajian teori. Dalam hal ini, penelitian menjelaskan hubungan kausalitas diantara lima variabel yang terbentuk berdasarkan teori, yaitu variabel tingkat religiusitas pengetahuan,

⁷³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 5.

⁷⁴ Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 13.

komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel moderasi.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi yang terdiri dari 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti yang dimaksudkan untuk mengeneralisasikan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.⁷⁶

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis sampel dalam penelitian adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih anggota sampel, dengan metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 127 karyawan.

C. Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 80.

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 131, <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>.

1. Metode Angket (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan instrumen yang disusun berbentuk kuesioner yang diisi oleh para responden. Kuesioner atau sering disebut juga sebagai angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden.⁷⁷ Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner diberikan kepada para karyawan yang telah bekerja atau mengabdikan dirinya untuk mengelola dan mengembangkan BMT UGT Nusantara di Kabupaten Banyuwangi yang telah dijadikan sampel. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan *questionnaire* adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban yang diberikan adalah skor. Metode ini menggunakan sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial.⁷⁸

2. Metode Dokumentasi

Metode ini juga digunakan peneliti untuk mencari data pendukung terhadap penelitian yang dilakukan. Teknik yang digunakan dengan mengambil data yang berupa catatan, buku, transkrip, majalah, surat kabar, notulen rapat, prasasti, agenda, dokumen atau laporan yang ada di berbagai

⁷⁷ Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 2.

⁷⁸ John W Creswell, *Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif* (Jakarta: KIK, 2002).

uraian tugas dan penelitian lain terkait keputusan nasabah menabung. Data dokumentasi atau data sekunder yaitu data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.⁷⁹

D. Instrumen Data

Penelitian ini menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut biasa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan alat kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, merupakan persetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁸⁰ Kemudian variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang selanjutnya dijadikan sebagai titik tolak, untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan. Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist.⁸¹ Adapun skala penilaiannya:

⁷⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, 274.

⁸⁰ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), 98.

⁸¹ Asep Hermawan and Husna Leila Yusran, *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif* (Surabaya: Kencana, 2017), 132.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang hendak digunakan harus memenuhi standar validitas dan reliabilitas instrumen. Oleh karenanya, harus dipastikan bahwa instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas instrumen sesuai ketentuan yang lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif.

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan. Sedangkan instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan dari variabel yang diteliti secara tepat.⁸² Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya, otomatis hasil penelitian menjadi valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan *interval validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-

⁸² Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, 168.

masing item tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur.⁸³ Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau variabel dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana

r : koefisien korelasi

x : nilai variabel bebas

y : nilai variabel terikat

n : jumlah data (responden/sampel)

Cara pengujian *validitas instrument* adalah menghitung korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson product moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment*, maka dikatakan valid.⁸⁴

- a. Jika nilai koefisien signifikansinya $\leq 0,05$ atau nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam instrument penelitian adalah valid atau layak.
- b. Jika nilai koefisien signifikansinya $\geq 0,05$ atau nilai *Pearson Correlation* $\leq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam instrument penelitian adalah tidak valid atau tidak layak.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 168.

⁸⁴ Sugiyono, 179.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah.⁸⁵ Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi realibilitas instrumen. Rumus yang digunakan adalah *Alpha cronbach*.⁸⁶

$$r_{ii} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \alpha b^2)}{\alpha^2 t}$$

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varians butir

α^2 = varian total

- jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka seluruh butir pertanyaan adalah reliable.
- jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel.

⁸⁵ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 4.

⁸⁶ Sugiyono Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 30th ed. (Bandung: CV Alfabeta, 2019), 365.

3. Uji statistik deskriptif

Uji Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁸⁷ Uji Statistik Deskriptif adalah dengan penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata. Dalam perhitungan statistik deskriptif juga dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi. Secara teknis dapat diketahui bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada lagi uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, dan tidak ada kesalahan generalisasi.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan, dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil dari penelitian. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi.⁸⁸

⁸⁷ Muchamad Muchson, *Statistik Deskriptif* (Bandung: Spasi Media, 2017), 36.

⁸⁸ Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 143.

1. Uji asumsi klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan penelitian ini antara lain:

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual memiliki distribusi normal, yakni analisis grafik dan uji statistik uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada penelitian ini uji statistik yang digunakan dalam menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai probabilitas Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Namun, jika nilai probabilitas Sig. $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali, tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah apabila nilai

tolerance lebih dari 0,10 atau sama dengan *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali tahun 2018 mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

f. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara individu. Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun langkah-langkahnya yaitu :

1) $H_0: \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$

3) Statistika uji

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

r = koefisien korelasi variabel independen dengan variabel dependen

n = jumlah sampel

g. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kualitas pelayanan (X1) kepuasan nasabah (X2), dan citra perusahaan (X3) terhadap loyalitas nasabah (Y). Adapun langkah pengujian :

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, ada pengaruh antara peubah X1X2X3 terhadap Y

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, tidak ada pengaruh antara peubah X1X2 X3 terhadap Y

2) Menentukan level of signifikan (α) = 0,05

3) Statistik uji

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel.

h. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya variabel terikat. Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama variabel dependen.⁸⁹ Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen.

Koefisien determinasi $R^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila koefisien determinasi $R^2=1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Letak R^2 berada dalam interval antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Cara mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka perlu dicari koefisien determinasi secara keseluruhan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS

⁸⁹ Dimas Arya, Laila Rochmawati, and Imam Sonhaji, "Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)," *Jurnal Penelitian* 5, no. 4 (2020): 289–96.

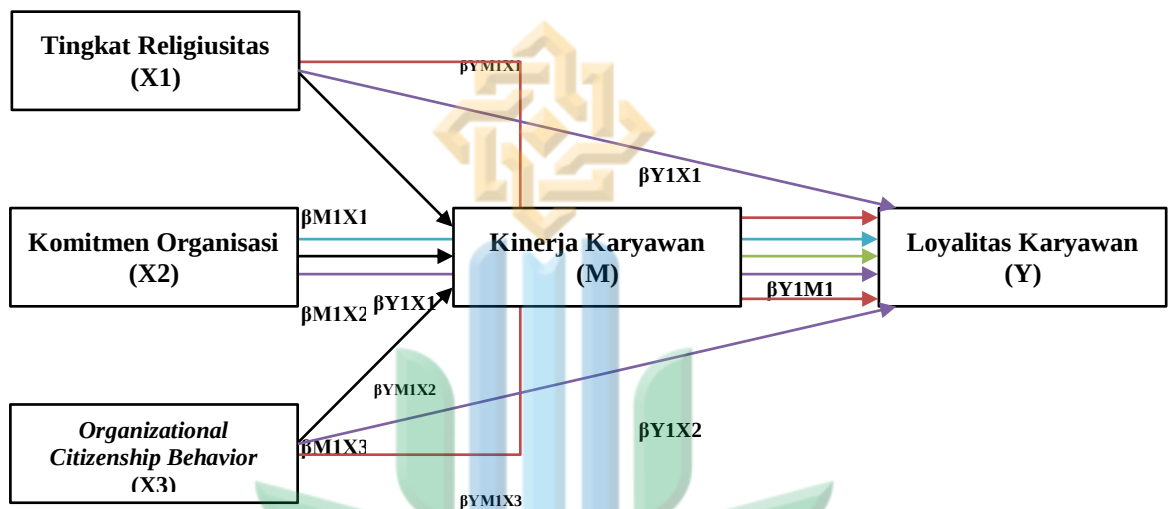
22. Hasil perhitungan adjusted R^2 keseluruhan mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

i. *Path analysis*

Analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur atau *path analysis*.

1. Analisis jalur (*Path analysis*)

Path analysis merupakan bagian dari hasil analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel. Bagaimana variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen melalui suatu perantara yakni variabel intervening, dan bagaimana antar variabel dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan, dengan menggunakan *software SPSS, 22 for windows*. *Path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak pada koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.



Gambar 3.1 Model analisis jalur

2. Pengujian model koefisien determinasi total (R^2_m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur

dengan menggunakan rumus :

$$R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2$$

$$Pe_i = (1 - R^2_{2i})$$

$$R^2_m = \text{koefisien determinasi } (R^2)$$

= Interpretasi terhadap R^2_m sama dengan iterpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

3. Trimming theory

Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik. Model dalam bentuk diagram *path* berdasarkan *theory trimming*.

a. Menghubungkan jalur

b. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4) Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

6) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

7) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

c. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1) Kinerja karyawan memoderasi pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan

2) Kinerja karyawan memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan

3) Kinerja karyawan memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan

d. Pengaruh total

Pengaruh total adalah merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung (*Direct Effect*) ditambah pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), misalnya mencari pengaruh total X_2 terhadap Y .



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebanyak 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Diperoleh data berkaitan dengan jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	10	7.9	7.9	7.9
	26 s/d 35 Tahun	52	40.9	40.9	48.8
	36 s/d 45 Tahun	55	43.3	43.3	92.1
	46 s/d 55 Tahun	9	7.1	7.1	99.2
	> 56 Tahun	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan data kuesioner yang disebarkan kepada 127 karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif. Sebanyak 43.3% responden berusia antara 36 hingga 45 tahun, diikuti oleh 40.9% yang berada dalam kelompok usia 26 hingga 35 tahun. Kelompok usia di bawah 25 tahun hanya mencakup 7.9% dari total responden, sementara responden berusia 46 hingga 55 tahun sebanyak 7.1%. Responden yang

berusia lebih dari 56 tahun sangat sedikit, hanya 0.8%. Secara keseluruhan, 92.1% responden berada pada rentang usia 26 hingga 45 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam usia yang sangat produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebanyak 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Diperoleh data berkaitan dengan jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	11	8.7	8.7	8.7
	SLTA	88	69.3	69.3	78.0
	D3/S1	28	22.0	22.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan data kuesioner dari 127 karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, tingkat pendidikan terakhir responden bervariasi. Sebagian besar responden, sebanyak 69.3%, memiliki pendidikan terakhir di tingkat SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas). Sebanyak 22.0% responden telah menempuh pendidikan di jenjang D3 atau S1, menunjukkan adanya karyawan yang memiliki pendidikan tinggi. Sementara itu, hanya 8.7% responden yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama). Secara

keseluruhan, karyawan dengan latar belakang pendidikan SLTA mendominasi komposisi responden, diikuti oleh mereka yang memiliki gelar D3 atau S1.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebanyak 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Diperoleh data berkaitan dengan jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jabatan, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan Saat Ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan	23	18.1	18.1	18.1
	Penasehat	1	.8	.8	18.9
	Marketing	79	62.2	62.2	81.1
	Teller	16	12.6	12.6	93.7
	Anggota	8	6.3	6.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan data kuesioner dari 127 karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, jabatan yang dipegang oleh responden sangat bervariasi. Mayoritas responden, yaitu 62.2%, menjabat sebagai marketing, yang menunjukkan peran utama bidang ini dalam operasional perusahaan. Sebanyak 18.1% responden menduduki jabatan pimpinan, sementara 12.6% bekerja sebagai teller. Ada juga 6.3% responden yang berstatus sebagai anggota, dan hanya 0.8% yang menjabat sebagai penasehat. Data ini menunjukkan bahwa marketing

merupakan jabatan yang paling umum di BMT UGT Nusantara, sementara jabatan lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di BMT

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebanyak 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Diperoleh data berkaitan dengan jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja di BMT

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	15	11.8	11.8	11.8
	2 s/d 5 Tahun	32	25.2	25.2	37.0
	6 s/d 10 Tahun	42	33.1	33.1	70.1
	11 s/d 15 Tahun	35	27.6	27.6	97.6
	> 16 Tahun	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berdasarkan data kuesioner dari 127 karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, lama bekerja responden bervariasi. Sebagian besar responden, yaitu 33.1%, telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun. Kelompok dengan masa kerja 11 hingga 15 tahun juga signifikan, dengan 27.6% responden. Sebanyak 25.2% responden memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 5 tahun. Di sisi lain, 11.8% responden baru bekerja kurang dari 1 tahun, dan hanya 2.4% yang telah bekerja lebih dari 16 tahun. Dari data ini, mayoritas karyawan telah bekerja dalam

jangka waktu yang cukup lama, dengan 70.7% memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor BMT

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebanyak 16 kantor cabang BMT UGT Nusantara yang berjumlah 127 karyawan. Diperoleh data berkaitan dengan jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan kantor BMT responden, sebagai berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Kantor BMT Responden

Kantor BMT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BMT UGT Glenmore	13	10.2	10.2	10.2
	BMT UGT Sempu	12	9.4	9.4	19.7
	BMT UGT Gendoh	7	5.5	5.5	25.2
	BMT UGT Songgon	7	5.5	5.5	30.7
	BMT UGT Genteng	10	7.9	7.9	38.6
	BMT UGT Kalibaru	10	7.9	7.9	46.5
	BMT UGT Pesanggaran	11	8.7	8.7	55.1
	BMT UGT Jajang	7	5.5	5.5	60.6
	BMT UGT Muncar	7	5.5	5.5	66.1
	BMT UGT Purwoharjo	6	4.7	4.7	70.9
	BMT UGT Tegaldlimo	7	5.5	5.5	76.4
	BMT UGT Wongsorejo	10	7.9	7.9	84.3
	BMT UGT Banyuwangi Kota	4	3.1	3.1	87.4
	BMT UGT Licin	6	4.7	4.7	92.1
	BMT UGT Rogojampi	4	3.1	3.1	95.3
	BMT UGT Srono	6	4.7	4.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan data kuesioner dari 127 karyawan yang tersebar di berbagai kantor cabang BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten

Banyuwangi, distribusi karyawan dari setiap cabang menunjukkan variasi yang cukup merata. Cabang dengan jumlah karyawan terbanyak adalah BMT UGT Glenmore dengan 13 karyawan (10.2%), diikuti oleh BMT UGT Sempu dengan 12 karyawan (9.4%), serta BMT UGT Pesanggaran dengan 11 karyawan (8.7%). Cabang BMT UGT Genteng, BMT UGT Kalibaru, dan BMT UGT Wongsorejo masing-masing memiliki 10 karyawan (7.9%).

Beberapa cabang lain seperti BMT UGT Gendoh, BMT UGT Songgon, BMT UGT Jajang, BMT UGT Muncar, dan BMT UGT Tegaldlimo memiliki 7 karyawan masing-masing (5.5%). BMT UGT Purwoharjo, BMT UGT Licin, dan BMT UGT Srono masing-masing memiliki 6 karyawan (4.7%). Sedangkan BMT UGT Banyuwangi Kota dan BMT UGT Rogojampi masing-masing memiliki 4 karyawan (3.1%). Distribusi ini menunjukkan bahwa karyawan tersebar di banyak cabang dengan jumlah yang relatif proporsional, meskipun ada beberapa cabang yang memiliki lebih banyak karyawan yang berpartisipasi dalam survei.

B. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengolahan data hasil dari jawaban kuesioner (data primer), terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kesesuaian dan konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Pengujian *validitas instrument* menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson product moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment*, maka dikatakan valid.⁹⁰

- 1) Jika nilai koefisien signifikansinya $\leq 0,05$ atau nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam instrument penelitian adalah valid atau layak.
- 2) Jika nilai koefisien signifikansinya $\geq 0,05$ atau nilai *Pearson Correlation* $\leq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam instrument penelitian adalah tidak valid atau tidak layak.

Selain itu, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, yaitu 127-3= 125 (1,466), dimana *n* merupakan jumlah sampel. *R* tabel akan diperoleh dari tabel *product moment*. Hasil uji Validitas sebagai berikut :

1) Tingkat religiusitas

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Tingkat Religiusitas

No	Item	r-tabel	r-hitung	Sig.	Keterangan
1	X1.1.1	1.466	.406**	0,000	Valid
2	X1.1.2	1.466	.541**	0,000	Valid
3	X1.1.3	1.466	.438**	0,000	Valid
4	X1.2.1	1.466	.421**	0,000	Valid
5	X1.2.2	1.466	.208*	0,019	Valid
6	X1.2.3	1.466	.356**	0,000	Valid

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 179.

7	X1.3.1	1.466	.410**	0,000	Valid
8	X1.3.2	1.466	.393**	0,000	Valid
9	X1.3.3	1.466	.648**	0,000	Valid
10	X1.4.1	1.466	.416**	0,000	Valid
11	X1.4.2	1.466	.648**	0,000	Valid
12	X1.4.3	1.466	.347**	0,000	Valid
13	X1.5.1	1.466	.713**	0,000	Valid
14	X1.5.2	1.466	.731**	0,000	Valid
15	X1.5.3	1.466	.373**	0,000	Valid

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator variabel Tingkat Religiusitas yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-3$, yakni $127-3 = 124$ adalah sebesar **1,466**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Tingkat Religiusitas dinyatakan valid.

2) Komitmen organisasi

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Item	r-tabel	r-hitung	Sig.	Keterangan
1	X2.1.1	1.466	.767**	0,000	Valid
2	X2.1.2	1.466	.772**	0,000	Valid
3	X2.1.3	1.466	.744**	0,000	Valid
4	X2.2.1	1.466	.777**	0,000	Valid
5	X2.2.2	1.466	.786**	0,000	Valid
6	X2.2.3	1.466	.829**	0,000	Valid
7	X2.3.1	1.466	.861**	0,000	Valid
8	X2.3.2	1.466	.783**	0,000	Valid
9	X2.3.3	1.466	.882**	0,000	Valid

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator variabel Komitmen Organisasi yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-3$, yakni $127-3 = 124$ adalah sebesar **1,466**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

3) *Organizational citizenship behavior*

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Item	r-tabel	r-hitung	Sig.	Keterangan
1	X3.1.1	1.466	.705**	0,000	Valid
2	X3.1.2	1.466	.750**	0,000	Valid
3	X3.1.3	1.466	.675**	0,000	Valid
4	X3.2.1	1.466	.797**	0,000	Valid
5	X3.2.2	1.466	.874**	0,000	Valid
6	X3.2.3	1.466	.814**	0,000	Valid
7	X3.3.1	1.466	.811**	0,000	Valid
8	X3.3.2	1.466	.840**	0,000	Valid
9	X3.3.3	1.466	.849**	0,000	Valid
10	X3.4.1	1.466	.823**	0,000	Valid
11	X3.4.2	1.466	.870**	0,000	Valid
12	X3.4.3	1.466	.877**	0,000	Valid
13	X3.5.1	1.466	.874**	0,000	Valid
14	X3.5.2	1.466	.802**	0,000	Valid
15	X3.5.3	1.466	.823**	0,000	Valid

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien

korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-3$, yakni $127-3 = 124$ adalah sebesar **1,466**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.

4) Loyalitas karyawan

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

No	Item	r-tabel	r-hitung	Sig.	Keterangan
1	Y1.1.1	1.466	.717**	0,000	Valid
2	Y1.1.2	1.466	.855**	0,000	Valid
3	Y1.1.3	1.466	.826**	0,000	Valid
4	Y1.2.1	1.466	.878**	0,000	Valid
5	Y1.2.2	1.466	.829**	0,000	Valid
6	Y1.2.3	1.466	.820**	0,000	Valid
7	Y1.3.1	1.466	.844**	0,000	Valid
8	Y1.3.2	1.466	.805**	0,000	Valid
9	Y1.3.3	1.466	.824**	0,000	Valid
10	Y1.4.1	1.466	.828**	0,000	Valid
11	Y1.4.2	1.466	.804**	0,000	Valid
12	Y1.4.3	1.466	.899**	0,000	Valid
13	Y1.5.1	1.466	.866**	0,000	Valid
14	Y1.5.2	1.466	.840**	0,000	Valid
15	Y1.5.3	1.466	.787**	0,000	Valid

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator variabel loyalitas Karyawan yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-3$, yakni $127-3 = 124$ adalah sebesar **1,466**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid.

5) Kinerja karyawan

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	r-tabel	r-hitung	Sig.	Keterangan
1	M1.1.1	1.466	.468**	0,000	Valid
2	M1.1.2	1.466	.594**	0,000	Valid
3	M1.1.3	1.466	.496**	0,000	Valid
4	M1.2.1	1.466	.467**	0,000	Valid
5	M1.2.2	1.466	.272**	0,002	Valid
6	M1.2.3	1.466	.414**	0,000	Valid
7	M1.3.1	1.466	.470**	0,000	Valid
8	M1.3.2	1.466	.449**	0,000	Valid
9	M1.3.3	1.466	.713**	0,000	Valid
10	M1.4.1	1.466	.483**	0,000	Valid
11	M1.4.2	1.466	.536**	0,000	Valid
12	M1.4.3	1.466	.429**	0,000	Valid
13	M1.5.1	1.466	.649**	0,000	Valid
14	M1.5.2	1.466	.682**	0,000	Valid
15	M1.5.3	1.466	.428**	0,000	Valid
16	M1.6.1	1.466	.456**	0,000	Valid
17	M1.6.2	1.466	.526**	0,000	Valid
18	M1.6.3	1.466	.618**	0,000	Valid

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator variabel kinerja Karyawan yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-3$, yakni $127-3 = 124$ adalah sebesar **1,466**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart Reliabilitas	Keterangan
1	Tingkat Religiusitas	0,951	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,949	0,60	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,962	0,60	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan	0,967	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,993	0,60	Reliabel

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, kelima variabel yang diukur menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Tingkat Religiusitas sebesar 0,951, Komitmen Organisasi sebesar 0,949, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,962, Loyalitas Karyawan sebesar 0,967, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,993. Semua nilai *Cronbach's Alpha* melebihi standar minimum reliabilitas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut sangat reliabel. Dengan demikian, data yang diperoleh dari instrumen ini dapat dipercaya dan konsisten, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk menjawab hipotesis atau tujuan penelitian yang diinginkan.

1. Statistik Deskriptif

a. Tingkat religiusitas

Tabel 4.12. Analisis Deskriptif Statistik Variabel Tingkat Religiusitas

Item	Pernyataan Angket Penelitian	Kategori					Frek.	Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS			
X1.1.1	Berkerja sebagai salah satu ibadah, apabila saya kerjakan dengan baik akan mampu mendekatkan diri kepada Allah.				15	112	127	620	4,9
X1.1.2	Ibadah yang saya lakukan selama jam kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan saya			2	45	80	127	586	4,6
X1.1.3	Saya percaya kerja di BMT UGT Nusantara sebagai salah satu ibadah yang akan diterima oleh Allah.		1		30	96	127	602	4,7
X1.2.1	Saya dapat memastikan untuk selalu menunaikan shalat lima waktu berjamaah meskipun sedang bekerja.			2	40	85	127	591	4,7
X1.2.2	Saya selalu menyisihkan sebagian pendapatan atau gaji saya untuk zakat, infak, atau sedekah dalam setiap bulan.			1	33	93	127	600	4,7
X1.2.3	Saya mengorganisir atau berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan di BMT UGT Nusantara baik shalat berjamaah dan pengajian.			1	36	90	127	597	4,7
X1.3.1	Saya selalu merasa bahwa Allah selalu membimbing saya dalam mengambil keputusan di BMT UGT Nusantara.				36	91	127	599	4,7

X1.3.2	Saya akan berdosa apabila tidak menjalankan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dengan baik di BMT UGT Nusantara.				33	94	127	602	4,7
X1.3.3	Apabila mendengar ayat suci Al Qur'an di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dan komitmen saya terhadap pekerjaan.			2	35	90	127	596	4,7
X1.4.1	Saya menggunakan pengetahuan saya tentang etika kerja untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di BMT UGT Nusantara.				32	95	127	603	4,7
X1.4.2	Saya memahami prinsip-prinsip dasar keuangan syariah dan menerapkannya dalam pekerjaan di BMT UGT Nusantara.				43	84	127	592	4,7
X1.4.3	Saya dapat menjelaskan kepada nasabah mengenai kewajiban zakat dan BMT UGT Nusantara dapat membantu menunaikan zakat.		1	2	43	81	127	585	4,6
X1.5.1	Saya rutin menyumbangkan sebagian pendapatan saya untuk kegiatan sosial keagamaan oleh BMT UGT Nusantara.				41	86	127	594	4,7
X1.5.2	Saya berperan aktif dalam program CSR (Corporate Social Responsibility) yang dijalankan oleh BMT UGT Nusantara.			1	49	77	127	584	4,6
X1.5.3	Saya aktif bersilaturahmi dengan rekan kerja dan anggota koperasi BMT UGT Nusantara melalui berbagai kegiatan.			1	41	85	127	592	4,7
Total	Nilai Variabel Tingkat Religiusitas	-	2	12	552	1.339		8.943	4,7

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berikut adalah penjelasan atas pernyataan tingkat religiusitas sesuai dengan data yang diberikan:

- 1) Pernyataan X1.1.1: Jawaban responden atas pernyataan "Bekerja sebagai salah satu ibadah, apabila saya kerjakan dengan baik akan mampu mendekatkan diri kepada Allah" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 112 responden (43,75%) menyatakan setuju, 15 responden (5,86%) menyatakan ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dengan demikian, sebagian besar responden (93,36%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Nusantara meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat mendekatkan diri kepada Allah dan dipandang sebagai bentuk ibadah. Alasan utama yang mendasari temuan ini adalah adanya kepercayaan yang kuat di antara responden mengenai pentingnya mengaitkan pekerjaan dengan nilai-nilai spiritual.
- 2) Pernyataan X1.1.2: Jawaban responden atas pernyataan "Ibadah yang saya lakukan selama jam kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan saya" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 80 responden (31,25%) menyatakan setuju, 45 responden (17,58%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (80,86%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan dampak positif ibadah selama bekerja

terhadap kesejahteraan dan penurunan stres. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan spiritual dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

- 3) Pernyataan X1.1.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya percaya kerja di BMT UGT Nusantara sebagai salah satu ibadah yang akan diterima oleh Allah" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 96 responden (37,50%) menyatakan setuju, 30 responden (11,72%) menyatakan ragu, dan hanya 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (87,11%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan kuat bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari ibadah yang diterima Allah. Kepercayaan ini mendasari komitmen tinggi mereka terhadap pekerjaan di BMT UGT Nusantara.

- 4) Pernyataan X1.2.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya dapat memastikan untuk selalu menunaikan shalat lima waktu berjamaah meskipun sedang bekerja" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 85 responden (33,20%) menyatakan setuju, 40 responden (15,63%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (82,81%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu menyeimbangkan antara kewajiban ibadah

dan pekerjaan mereka. Ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan ibadah secara konsisten.

- 5) Pernyataan X1.2.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu menyisihkan sebagian pendapatan atau gaji saya untuk zakat, infak, atau sedekah dalam setiap bulan" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, 33 responden (12,89%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (85,94%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan di BMT UGT Nusantara memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan kewajiban zakat, infak, atau sedekah. Hal ini menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial keagamaan.

- 6) Pernyataan X1.2.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya mengorganisir atau berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan di BMT UGT Nusantara baik shalat berjamaah dan pengajian" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, 36 responden (14,06%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (84,77%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan terlibat secara aktif dalam kegiatan keagamaan di tempat kerja, yang mendukung lingkungan kerja berbasis nilai-nilai keislaman.

- 7) Pernyataan X1.3.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu merasa bahwa Allah selalu membimbing saya dalam mengambil keputusan di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 91 responden (35,55%) menyatakan setuju, dan 36 responden (14,06%) menyatakan ragu. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Sebagian besar responden (85,16%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan keyakinan mayoritas karyawan bahwa mereka mendapatkan hidayah dari Allah dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Hal ini menegaskan integrasi nilai-nilai spiritual dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.
- 8) Pernyataan X1.3.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya akan berdosa apabila tidak menjalankan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dengan baik di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 94 responden (36,72%) menyatakan setuju, dan 33 responden (12,89%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (86,33%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memahami bahwa tanggung jawab pekerjaan adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik. Keyakinan ini memperkuat etika kerja yang dilandasi nilai-nilai keagamaan di lingkungan BMT UGT Nusantara.
- 9) Pernyataan X1.3.3: Jawaban responden atas pernyataan "Apabila mendengar ayat suci Al Qur'an di tempat kerja dapat meningkatkan

semangat dan komitmen saya terhadap pekerjaan" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, 35 responden (13,67%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (84,77%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung aspek spiritual, seperti mendengarkan ayat-ayat suci, mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

- 10) Pernyataan X1.4.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya menggunakan pengetahuan saya tentang etika kerja untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 95 responden (37,11%) menyatakan setuju, dan 32 responden (12,50%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (86,72%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memahami pentingnya etika kerja dalam membangun integritas dan profesionalisme. Hal ini menunjukkan komitmen mereka terhadap penerapan etika dalam dunia kerja.

- 11) Pernyataan X1.4.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya memahami prinsip-prinsip dasar keuangan syariah dan menerapkannya dalam pekerjaan di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 84 responden (32,81%) menyatakan setuju, dan 43 responden (16,80%) menyatakan ragu.

Sebagian besar responden (82,42%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Nusantara memiliki pemahaman yang baik mengenai prinsip-prinsip keuangan syariah dan secara konsisten menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

- 12) Pernyataan X1.4.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya dapat menjelaskan kepada nasabah mengenai kewajiban zakat dan BMT UGT Nusantara dapat membantu menunaikan zakat" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 81 responden (31,64%) menyatakan setuju, 43 responden (16,80%) menyatakan ragu, dan 3 responden (1,17%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (81,25%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai kewajiban zakat dan peran BMT dalam memfasilitasi nasabah dalam menunaikan zakat.

- 13) Pernyataan X1.5.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya rutin menyumbangkan sebagian pendapatan saya untuk kegiatan sosial keagamaan oleh BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 86 responden (33,59%) menyatakan setuju, dan 41 responden (16,02%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,20%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan di BMT UGT Nusantara secara konsisten berkontribusi dalam kegiatan sosial keagamaan. Ini

mencerminkan tingginya kesadaran akan tanggung jawab sosial dan spiritual di kalangan karyawan.

- 14) Pernyataan X1.5.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya berperan aktif dalam program CSR (Corporate Social Responsibility) yang dijalankan oleh BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 77 responden (30,08%) menyatakan setuju, 49 responden (19,14%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (79,69%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berperan aktif dalam kegiatan CSR yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

- 15) Pernyataan X1.5.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya aktif bersilaturahmi dengan rekan kerja dan anggota koperasi BMT UGT Nusantara melalui berbagai kegiatan" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 85 responden (33,20%) menyatakan setuju, dan 41 responden (16,02%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,81%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan aktif dalam menjaga hubungan sosial dengan rekan kerja dan anggota koperasi melalui berbagai kegiatan yang ada di BMT UGT Nusantara.

Dengan demikian, hasil keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Nusantara memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dan menekankan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan kerja, baik dalam bentuk etika kerja, tanggung jawab sosial, maupun pelaksanaan ibadah di lingkungan kerja.



b. Komitmen organisasi

Tabel 4.13. Analisis Deskriptif Statistik Variabel Komitmen Organisasi

Item	Pernyataan	Kategori					Frek.	Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS			
X2.1.1	Saya merasakan kesesuaian antara prinsip-prinsip kerja saya dengan prinsip-prinsip yang diterapkan di BMT UGT Nusantara.				48	79	127	587	4,6
X2.1.2	Saya merasa bahwa saya telah menjadi bagian penting dari keluarga besar BMT UGT Nusantara.				40	87	127	595	4,7
X2.1.3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari BMT UGT Sidogiri, sehingga tidak mungkin saya akan keluar				40	87	127	595	4,7
X2.2.1	Gaji dan tunjangan yang saya peroleh di BMT UGT Nusantara cukup untuk kebutuhan keluarga.			2	50	75	127	581	4,6
X2.2.2	Saya merasa bahwa bekerja di BMT UGT Nusantara memberikan rasa aman yang sulit saya temukan di tempat lain.		2		50	75	127	579	4,6
X2.2.3	Saya bekerja di BMT UGT Nusantara telah mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga saya tetap untuk tetap bekerja			2	47	78	127	584	4,6
X2.3.1	Saya merasa bahwa meninggalkan BMT UGT Nusantara akan mengabaikan tanggung jawab saya sebagai bagian dari organisasi ini.			2	41	84	127	590	4,6
X2.3.2	Saya optimis akan tetap mengabdikan di BMT UGT Sidogiri dan akan merasa bersalah jika saya meninggalkan BMT UGT Sidogiri			1	51	75	127	582	4,6
X2.3.3	Hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen organisasi membuat saya merasa harus tetap bekerja di BMT UGT Nusantara.				41	86	127	594	4,7
Total	Nilai Variabel Komitmen Organisasi	-	2	7	408	726		5.287	4,6

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berikut adalah penjelasan atas pernyataan komitmen organisasi sesuai dengan data yang diberikan:

- 1) Pernyataan X2.1.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya merasakan kesesuaian antara prinsip-prinsip kerja saya dengan prinsip-prinsip yang diterapkan di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 79 responden (30,86%) menyatakan setuju, dan 48 responden (18,75%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (80,47%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan keselarasan antara prinsip kerja mereka dengan prinsip yang diterapkan di BMT UGT Nusantara, menunjukkan adanya keterlibatan dan rasa nyaman karyawan dalam menjalankan tugas di organisasi.
- 2) Pernyataan X2.1.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya merasa bahwa saya telah menjadi bagian penting dari keluarga besar BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan menganggap diri mereka sebagai bagian penting dari keluarga besar BMT UGT Nusantara.
- 3) Pernyataan X2.1.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya merasa bangga menjadi bagian dari BMT UGT Nusantara, sehingga tidak

“mungkin saya akan keluar” terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kebanggaan bekerja di BMT UGT Nusantara menjadi salah satu faktor penting yang memotivasi karyawan untuk tetap bekerja dan setia pada organisasi.

- 4) Pernyataan X2.2.1: Jawaban responden atas pernyataan “Gaji dan tunjangan yang saya peroleh di BMT UGT Nusantara cukup untuk kebutuhan keluarga” terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, 50 responden (19,53%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (78,91%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan keluarga, meskipun ada sebagian kecil yang masih meragukan kecukupan gaji dan tunjangan.
- 5) Pernyataan X2.2.2: Jawaban responden atas pernyataan “Saya merasa bahwa bekerja di BMT UGT Nusantara memberikan rasa aman yang sulit saya temukan di tempat lain” terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, 50 responden (19,53%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (78,91%)

menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa BMT UGT Nusantara menawarkan stabilitas kerja yang tidak mudah didapatkan di tempat lain, yang dapat menjadi salah satu faktor penting dalam komitmen mereka terhadap perusahaan.

- 6) Pernyataan X2.2.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya bekerja di BMT UGT Nusantara telah mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga saya tetap bekerja" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 78 responden (30,47%) menyatakan setuju, 47 responden (18,36%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (80,08%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di BMT UGT Nusantara, menandakan adanya harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.
- 7) Pernyataan X2.3.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya merasa bahwa meninggalkan BMT UGT Nusantara akan mengabaikan tanggung jawab saya sebagai bagian dari organisasi ini" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 84 responden (32,81%) menyatakan setuju, 41 responden (15,63%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (82,42%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa tanggung jawab moral dan emosional terhadap organisasi

mendorong karyawan untuk tetap setia dan terlibat dalam jangka panjang.

- 8) Pernyataan X2.3.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya optimis akan tetap mengabdikan di BMT UGT Nusantara dan akan merasa bersalah jika saya meninggalkan BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, 51 responden (19,92%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (78,91%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa keyakinan karyawan untuk terus mengabdikan di BMT UGT Nusantara sangat kuat, serta adanya perasaan tanggung jawab yang mendalam jika mereka harus meninggalkan perusahaan.
- 9) Pernyataan X2.3.3: Jawaban responden atas pernyataan "Hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen organisasi membuat saya merasa harus tetap bekerja di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 86 responden (33,59%) menyatakan setuju, dan 41 responden (16,02%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,20%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan manajemen menjadi faktor penting dalam mempertahankan komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan data di atas, mayoritas responden menunjukkan komitmen kerja yang tinggi terhadap BMT UGT Nusantara, baik dari segi

kepuasan kerja, stabilitas finansial, maupun hubungan interpersonal. Sebagian besar karyawan merasakan keselarasan prinsip kerja, dukungan keluarga, dan memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi, sehingga mereka cenderung tetap loyal dan berkomitmen pada perusahaan.



c. *Organizational citizenship behavior*Tabel 4.14. Analisis Deskriptif Statistik Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Item	Pernyataan	Kategori					Frek.	Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS			
X3.1.1	Saya bersedia untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				42	85	127	593	4,7
X3.1.2	Saya aktif mengikuti program BMT UGT Nusantara yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antar rekan kerja.				40	87	127	595	4,7
X3.1.3	Saya selalu berusaha untuk memberikan solusi kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan pekerjaan.			4	40	83	127	587	4,6
X3.2.1	Selalu mengikuti prosedur dan SOP yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.			1	37	89	127	596	4,7
X3.2.2	Selalu memperhatikan secara detail setiap aspek pekerjaan yang saya lakukan, untuk memastikan hasil yang akurat dan tepat.				38	89	127	597	4,7
X3.2.3	Bekerja sesuai dengan dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas				35	92	127	600	4,7
X3.3.1	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan rasa hormat dan profesionalisme, tanpa memandang jabatan atau status mereka.				33	94	127	602	4,7
X3.3.2	Saya berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang damai dan konstruktif,				38	89	127	597	4,7

	tanpa menimbulkan konflik.								
X3.3.3	Saya memastikan bahwa tindakan dan sikap saya tidak merugikan reputasi atau suasana kerja di BMT UGT Nusantara.				40	87	127	595	4,7
X3.4.1	Ketika melakukan kesalahan, saya tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, tetapi bertanggung jawab kesalahan tersebut.				34	93	127	601	4,7
X3.4.2	Memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan memastikan bahwa hasilnya baik bagi semua pihak.				34	93	127	601	4,7
X3.4.3	Saya menyikapi situasi sulit dengan selalu bersikap positif dan professional, dengan tidak membiarkan frustrasi pribadi				41	86	127	594	4,7
X3.5.1	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh BMT UGT Nusantara, seperti pelatihan, pertemuan, atau acara sosial.				38	89	127	597	4,7
X3.5.2	Saya selalu berusaha untuk memahami kebutuhan organisasi, dan memberikan saran konstruktif kepada BMT UGT Nusantara.			2	44	81	127	587	4,6
X3.5.3	Berkomitmen untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk membantu BMT UGT Nusantara mencapai visi dan misinya.				34	93	127	601	4,7
Total	Nilai Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-	-	7	568	1.330		8.943	4,7

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berikut adalah penjelasan atas pernyataan *organizational citizenship behavior* sesuai dengan data yang diberikan:

- 1) Pernyataan X3.1.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya bersedia untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 85 responden (33,20%) menyatakan setuju, dan 42 responden (16,41%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,81%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesediaan tinggi untuk saling membantu rekan kerja, yang mencerminkan adanya kerja sama yang baik di dalam organisasi.
- 2) Pernyataan X3.1.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya aktif mengikuti program BMT UGT Nusantara yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antar rekan kerja" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang diadakan untuk memperkuat hubungan kerja, yang berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis.
- 3) Pernyataan X3.1.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu berusaha untuk memberikan solusi kepada rekan kerja yang

menghadapi tantangan pekerjaan" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 83 responden (32,42%) menyatakan setuju, 40 responden (15,63%) menyatakan ragu, dan 4 responden (1,56%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (82,03%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan memiliki inisiatif untuk membantu sesama dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, yang memperkuat kerja tim di lingkungan kerja.

- 4) Pernyataan X3.2.1: Jawaban responden atas pernyataan "Selalu mengikuti prosedur dan SOP yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (34,77%) menyatakan setuju, 37 responden (14,45%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (84,38%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur dan SOP menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan di BMT UGT Nusantara.
- 5) Pernyataan X3.2.2: Jawaban responden atas pernyataan "Selalu memperhatikan secara detail setiap aspek pekerjaan yang saya lakukan, untuk memastikan hasil yang akurat dan tepat" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (34,77%) menyatakan setuju, dan 38 responden (14,84%)

menyatakan ragu. Sebagian besar responden (84,38%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengutamakan ketelitian dalam menjalankan pekerjaan, untuk mencapai hasil yang akurat dan sesuai standar.

- 6) Pernyataan X3.2.3: Jawaban responden atas pernyataan "Bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 92 responden (35,94%) menyatakan setuju, dan 35 responden (13,67%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,55%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas adalah komitmen utama bagi mayoritas karyawan.
- 7) Pernyataan X3.3.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan rasa hormat dan profesionalisme, tanpa memandang jabatan atau status mereka" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 94 responden (36,72%) menyatakan setuju, dan 33 responden (12,89%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (86,33%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa nilai-nilai profesionalisme dan rasa hormat antar sesama rekan kerja dijaga dengan baik oleh mayoritas karyawan.
- 8) Pernyataan X3.3.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang

damai dan konstruktif, tanpa menimbulkan konflik" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (34,77%) menyatakan setuju, dan 38 responden (14,84%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (84,38%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha menyelesaikan perbedaan pendapat secara damai, demi menjaga keharmonisan dan kolaborasi di tempat kerja.

- 9) Pernyataan X3.3.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya memastikan bahwa tindakan dan sikap saya tidak merugikan reputasi atau suasana kerja di BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjaga sikap dan perilaku yang positif untuk mendukung suasana kerja yang kondusif dan mempertahankan reputasi perusahaan.

- 10) Pernyataan X3.4.1: Jawaban responden atas pernyataan "Ketika melakukan kesalahan, saya tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, tetapi bertanggung jawab atas kesalahan tersebut" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, dan 34 responden (13,28%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,94%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

memiliki tanggung jawab individu yang kuat dalam mengakui kesalahan dan tidak menyalahkan orang lain.

- 11) Pernyataan X3.4.2: Jawaban responden atas pernyataan "Memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan memastikan bahwa hasilnya baik bagi semua pihak" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, dan 34 responden (13,28%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,94%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan di BMT UGT Nusantara memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

- 12) Pernyataan X3.4.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya menyikapi situasi sulit dengan selalu bersikap positif dan profesional, dengan tidak membiarkan frustrasi pribadi" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 86 responden (33,59%) menyatakan setuju, dan 41 responden (16,02%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,20%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki sikap profesional dalam menghadapi situasi sulit, menjaga agar frustrasi pribadi tidak mempengaruhi pekerjaan.

- 13) Pernyataan X3.5.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh BMT UGT Nusantara, seperti pelatihan, pertemuan, atau acara sosial" terdiri

atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 89 responden (34,77%) menyatakan setuju, dan 38 responden (14,84%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (84,38%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh BMT UGT Nusantara, yang memperkuat kohesi dan keterlibatan di dalam organisasi.

- 14) Pernyataan X3.5.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu berusaha untuk memahami kebutuhan organisasi, dan memberikan saran konstruktif kepada BMT UGT Nusantara" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 81 responden (31,64%) menyatakan setuju, 44 responden (17,19%) menyatakan ragu, dan 2 responden (0,78%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden (81,25%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha memberikan masukan konstruktif untuk kepentingan organisasi, meskipun ada beberapa responden yang masih ragu.

- 15) Pernyataan X3.5.3: Jawaban responden atas pernyataan "Berkomitmen untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk membantu BMT UGT Nusantara mencapai visi dan misinya" terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, dan 34 responden (13,28%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,94%) menyatakan

setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam mendukung pencapaian visi dan misi BMT UGT Nusantara.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di BMT UGT Nusantara menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang kuat, dengan skor rata-rata yang tinggi di setiap pernyataan, yaitu 4,7. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi tanggung jawab formal mereka tetapi juga secara sukarela menunjukkan perilaku proaktif, membantu rekan kerja, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

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

d. Loyalitas karyawan

Tabel 4.15. Analisis Deskriptif Statistik Variabel Loyalitas Karyawan

Item	Pernyataan	Kategori					Frek.	Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS			
Y1.1.1	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas saya tepat waktu dan sesuai dengan harapan organisasi.				37	90	127	598	4,7
Y1.1.2	Aktif mencari inisiatif baru dengan ide-ide inovatif dalam pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara.				42	85	127	593	4,7
Y1.1.3	Berusaha aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan tim dan perusahaan.				35	92	127	600	4,7
Y1.2.1	Selalu mematuhi prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap tugas dan aktivitas kerja saya.				37	90	127	598	4,7
Y1.2.2	Bertanggung jawab mengikuti peraturan dengan ketat agar tidak terkena sanksi atau dampak negatif akibat pelanggaran.				40	87	127	595	4,7
Y1.2.3	Mudah memperbarui diri dengan perubahan dan pembaharuan peraturan yang berlaku dan menerima aturan terbaru tersebut.			1	44	82	127	589	4,6
Y1.3.1	Bertanggung jawab atas keberhasilan dan pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara, dan berkontribusi pada pencapaian tersebut.				34	93	127	601	4,7
Y1.3.2	Memiliki tanggung jawab identifikasi perubahan BMT UGT Nusantara untuk mencapai tujuan				36	91	127	599	4,7

	perusahaan lebih baik.								
Y1.3.3	Menjaga hubungan kerja yang baik dan mendukung rekan kerja adalah bagian dari tanggung jawab saya di BMT UGT Nusantara.				32	95	127	603	4,7
Y1.4.1	Selalu siap untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim, mudah menyesuaikan cara kerja saya demi keberhasilan tim.				37	90	127	598	4,7
Y1.4.2	Sikap positif terhadap pekerjaan kelompok, percaya bahwa kolaborasi yang baik dapat meningkatkan hasil dan tujuan perusahaan.				32	95	127	603	4,7
Y1.4.3	Keberhasilan tim sebagai kontribusi setiap anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.				37	90	127	598	4,7
Y1.5.1	Selalu menunjukkan rasa hormat dan empati terhadap rekan kerja dan atasan, dalam interaksi sehari-hari dan dalam acara formal.				35	92	127	600	4,7
Y1.5.2	Aktif membangun hubungan positif dan harmonis dengan rekan kerja serta atasan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.				33	94	127	602	4,7
Y1.5.3	Proaktif menawarkan dukungan kepada rekan kerja dan atasan, apabila membutuhkan bantuan, dan memastikan keberhasilan tim.				34	93	127	601	4,7
Total	Nilai Variabel Tingkat Loyalitas Karyawan	-	-	1	545	1.359		8.978	4,7

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berikut adalah penjelasan atas pernyataan loyalitas karyawan sesuai dengan data yang diberikan:

- 1) Pernyataan Y1.1.1: Jawaban responden atas pernyataan “Saya berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas saya tepat waktu dan sesuai dengan harapan organisasi”. Menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, dan 37 responden (14,45%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (84,77%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai harapan organisasi, meskipun ada beberapa yang masih ragu.
- 2) Pernyataan Y1.1.2: Jawaban responden atas pernyataan “Aktif mencari inisiatif baru dengan ide-ide inovatif dalam pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 85 responden (33,20%) menyatakan setuju, dan 42 responden (16,41%) menyatakan ragu. Dengan 82,81% responden setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan aktif berinisiatif dalam memberikan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi, meskipun ada sebagian yang masih ragu.
- 3) Pernyataan Y1.1.3: Jawaban responden atas pernyataan “Berusaha aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara

positif terhadap keberhasilan tim dan Perusahaan”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 92 responden (35,94%) menyatakan setuju, dan 35 responden (13,67%) menyatakan ragu. Dengan 85,55% responden setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha aktif berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, meskipun sebagian masih merasa ragu.

- 4) Pernyataan Y1.2.1: Jawaban responden atas pernyataan “Selalu mematuhi prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap tugas dan aktivitas kerja saya”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, dan 37 responden (14,45%) menyatakan ragu. Dengan 84,77% responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, mayoritas karyawan menunjukkan kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan organisasi, meskipun ada yang masih ragu.
- 5) Pernyataan Y1.2.2: Jawaban responden atas pernyataan “Bertanggung jawab mengikuti peraturan dengan ketat agar tidak terkena sanksi atau dampak negatif akibat pelanggaran”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 87 responden (34,02%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,63%) menunjukkan

tanggung jawab yang tinggi untuk mengikuti peraturan demi menghindari sanksi, walaupun ada yang masih ragu.

- 6) Pernyataan Y1.2.3: Jawaban responden atas pernyataan “Mudah memperbarui diri dengan perubahan dan pembaharuan peraturan yang berlaku dan menerima aturan terbaru tersebut”. Jawaban responden terdiri atas 127 responden (49,61%) yang menyatakan sangat setuju, 82 responden (32,03%) menyatakan setuju, 44 responden (17,19%) menyatakan ragu, dan 1 responden (0,39%) menyatakan tidak setuju. Sebanyak 81,64% responden menunjukkan sikap yang positif terhadap perubahan peraturan, meskipun ada yang ragu dan sedikit yang tidak setuju.
- 7) Pernyataan Y1.3.1: Jawaban responden atas pernyataan “Bertanggung jawab atas keberhasilan dan pencapaian tujuan BMT UGT Nusantara, dan berkontribusi pada pencapaian tersebut”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, dan 34 responden (13,28%) menyatakan ragu. Dengan 85,94% responden setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi, meskipun ada yang ragu.
- 8) Pernyataan Y1.3.2: Jawaban responden atas pernyataan “Memiliki tanggung jawab identifikasi perubahan BMT UGT Nusantara untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik”. Sebanyak 127 responden

(49,61%) menyatakan sangat setuju, 91 responden (35,55%) menyatakan setuju, dan 36 responden (14,06%) menyatakan ragu. Dengan 85,16% responden setuju dan sangat setuju, sebagian besar karyawan merasa bertanggung jawab dalam mengidentifikasi perubahan demi kemajuan perusahaan, meskipun ada yang ragu.

- 9) Pernyataan Y1.3.3: Jawaban responden atas pernyataan “Menjaga hubungan kerja yang baik dan mendukung rekan kerja adalah bagian dari tanggung jawab saya di BMT UGT Nusantara”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 95 responden (37,11%) menyatakan setuju, dan 32 responden (12,50%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (86,72%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa penting untuk menjaga hubungan kerja yang baik, meskipun ada yang ragu.

- 10) Pernyataan Y1.4.1: Jawaban responden atas pernyataan “Selalu siap untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim, mudah menyesuaikan cara kerja saya demi keberhasilan tim”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, dan 37 responden (14,45%) menyatakan ragu. Mayoritas karyawan (84,77%) siap bekerja sama dan menyesuaikan diri untuk keberhasilan tim, meskipun ada sebagian yang masih ragu.

- 11) Pernyataan Y1.4.2: Jawaban responden atas pernyataan “Sikap positif terhadap pekerjaan kelompok, percaya bahwa kolaborasi yang baik dapat meningkatkan hasil dan tujuan Perusahaan”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 95 responden (37,11%) menyatakan setuju, dan 32 responden (12,50%) menyatakan ragu. Dengan 86,72% responden yang setuju dan sangat setuju, sebagian besar karyawan menunjukkan sikap positif terhadap kolaborasi dalam tim, meskipun ada yang masih ragu.
- 12) Pernyataan Y1.4.3: Jawaban responden atas pernyataan “Keberhasilan tim sebagai kontribusi setiap anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 90 responden (35,16%) menyatakan setuju, dan 37 responden (14,45%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (84,77%) mengakui bahwa keberhasilan tim adalah hasil kontribusi seluruh anggota tim, meskipun ada yang ragu.
- 13) Pernyataan Y1.5.1: Jawaban responden atas pernyataan “Selalu menunjukkan rasa hormat dan empati terhadap rekan kerja dan atasan, dalam interaksi sehari-hari dan dalam acara formal”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 92 responden (35,94%) menyatakan setuju, dan 35 responden (13,67%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,55%) merasa penting menunjukkan rasa hormat dan empati dalam hubungan kerja, meskipun ada yang ragu.

- 14) Pernyataan Y1.5.2: Jawaban responden atas pernyataan “Aktif membangun hubungan positif dan harmonis dengan rekan kerja serta atasan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 94 responden (36,72%) menyatakan setuju, dan 33 responden (12,89%) menyatakan ragu. Sebagian besar karyawan (86,33%) menyatakan aktif membangun hubungan positif, meskipun ada yang ragu.
- 15) Pernyataan Y1.5.3: Jawaban responden atas pernyataan “Proaktif menawarkan dukungan kepada rekan kerja dan atasan, apabila membutuhkan bantuan, dan memastikan keberhasilan tim”. Sebanyak 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 93 responden (36,33%) menyatakan setuju, dan 34 responden (13,28%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,94%) menyatakan dukungan proaktif dalam tim, meskipun ada yang ragu.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat tinggi terhadap BMT UGT Nusantara, terbukti dari mayoritas yang menyatakan setuju atau sangat setuju pada berbagai pernyataan mengenai komitmen, tanggung jawab, kepatuhan terhadap kebijakan, serta kolaborasi dalam tim. Responden aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan mendukung perubahan positif. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memahami kebutuhan

organisasi tetapi juga berinisiatif memberikan saran konstruktif, mendukung keberhasilan tim, dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.



e. Kinerja karyawan

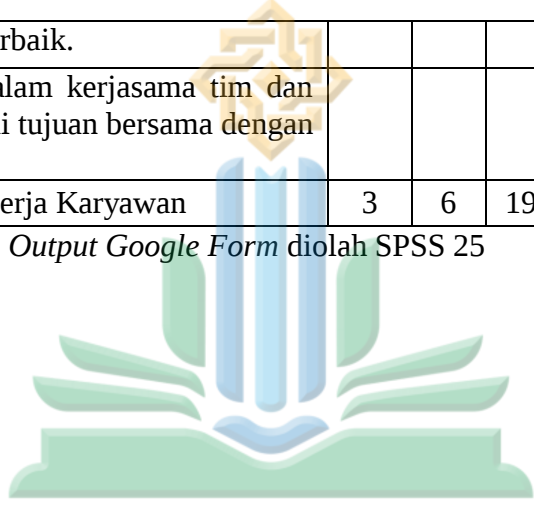
Tabel 4.16. Analisis Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pernyataan	Kategori					Frek.	Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS			
M1.1.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dengan hasil yang baik				48	79	127	587	4,6
M1.1.2	Saya bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kriteria kinerja yang ditentukan oleh BMT UGT Nusantara.				40	87	127	595	4,7
M1.1.3	Berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan.				40	87	127	595	4,7
M1.2.1	Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.			2	50	75	127	581	4,6
M1.2.2	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar yang ditetapkan dengan efisiensi tinggi dan tanpa mengorbankan kualitas.			2	50	75	127	581	4,6
M1.2.3	Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan prioritas BMT UGT Nusantara			2	47	78	127	584	4,6
M1.3.1	Saya menyelesaikan semua tugas dan proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara.			2	41	84	127	590	4,6
M1.3.2	Memastikan bahwa pekerjaan saya diserahkan			1	51	75	127	582	4,6

	sebelum tenggat waktu yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan dan jadwal perusahaan.								
M1.3.3	Memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang paling mendesak atau penting terlebih dahulu.				41	86	127	594	4,7
M1.4.1	Selalu mencari cara menyelesaikan tugas dengan jumlah sumber daya minim, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.			3	44	80	127	585	4,6
M1.4.2	Saya selalu melakukan inovasi atau perbaikan, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasional.			1	40	86	127	593	4,7
M1.4.3	Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dan berusaha untuk tidak melebihi batas biaya yang telah ditentukan.			1	41	85	127	592	4,7
M1.5.1	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak bergantung pimpinan atau rekan kerja.	2	1	3	44	77	127	574	4,5
M1.5.2	Dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan, tanpa ada pengawasan.	1	2	1	40	83	127	583	4,6
M1.5.3	Saya selalu proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil pekerjaan, tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan.		3	1	40	83	127	584	4,6
M1.6.1	Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dan sopan dengan semua rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.				36	91	127	599	4,7
M1.6.2	Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya dan yakin akan kemampuan saya				40	87	127	595	4,7

	untuk mencapai hasil yang terbaik.								
M1.6.3	Saya secara aktif terlibat dalam kerjasama tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja.				35	92	127	600	4,7
Total	Nilai Variabel Kinerja Karyawan	3	6	19	640	1.237		8.817	4,6

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25



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

Berikut adalah penjelasan atas pernyataan kinerja karyawan sesuai dengan data yang diberikan:

- 1) Pernyataan M1.1.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dengan hasil yang baik" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 79 responden (30,86%) menyatakan setuju, dan 48 responden (18,75%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (80,47%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mampu mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Pernyataan M1.1.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kriteria kinerja yang ditentukan oleh BMT UGT Nusantara" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Mayoritas responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan dan memenuhi kriteria kinerja perusahaan.
- 3) Pernyataan M1.1.3: Jawaban responden atas pernyataan "Berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan" menunjukkan bahwa 127

responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka melalui pembelajaran berkelanjutan.

- 4) Pernyataan M1.2.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan ekspektasi perusahaan" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, dan 50 responden (19,53%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (78,91%) menyatakan setuju dan sangat setuju, mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai ekspektasi perusahaan.

- 5) Pernyataan M1.2.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar yang ditetapkan dengan efisiensi tinggi dan tanpa mengorbankan kualitas" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, dan 50 responden (19,53%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (78,91%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan merasa mampu bekerja dengan efisiensi tinggi dan tetap menjaga kualitas pekerjaan.

- 6) Pernyataan M1.2.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan prioritas BMT UGT Nusantara" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 78 responden (30,47%) menyatakan setuju, dan 47 responden (18,36%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (80,08%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menangani beban kerja yang tinggi dengan prioritas yang tepat.
- 7) Pernyataan M1.3.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya menyelesaikan semua tugas dan proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 84 responden (32,81%) menyatakan setuju, dan 41 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,42%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu perusahaan.
- 8) Pernyataan M1.3.2: Jawaban responden atas pernyataan "Memastikan bahwa pekerjaan saya diserahkan sebelum tenggat waktu yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan dan jadwal

perusahaan" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 75 responden (29,30%) menyatakan setuju, dan 51 responden (19,92%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (78,91%) menyatakan setuju dan sangat setuju, mencerminkan bahwa mayoritas karyawan dapat memastikan pekerjaan diserahkan tepat waktu.

- 9) Pernyataan M1.3.3: Jawaban responden atas pernyataan "Memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang paling mendesak atau penting terlebih dahulu" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 86 responden (33,59%) menyatakan setuju, dan 41 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,20%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memprioritaskan tugas dengan baik.

- 10) Pernyataan M1.4.1: Jawaban responden atas pernyataan "Selalu mencari cara menyelesaikan tugas dengan jumlah sumber daya minim, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 80 responden (31,25%) menyatakan setuju, dan 44 responden (17,19%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (80,86%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan efisien, menggunakan sumber daya minimal tanpa mengorbankan kualitas.

- 11) Pernyataan M1.4.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu melakukan inovasi atau perbaikan, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasional" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 86 responden (33,59%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,20%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan cenderung inovatif dalam meningkatkan efisiensi kerja.
- 12) Pernyataan M1.4.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dan berusaha untuk tidak melebihi batas biaya yang telah ditentukan" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 85 responden (33,20%) menyatakan setuju, dan 41 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,81%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha mematuhi batas anggaran.
- 13) Pernyataan M1.5.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak bergantung pimpinan atau rekan kerja" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 77 responden (30,08%) menyatakan setuju, dan 44 responden (17,19%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (79,69%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan mampu mandiri dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

- 14) Pernyataan M1.5.2: Jawaban responden atas pernyataan "Dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan, tanpa ada pengawasan" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 83 responden (32,42%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,03%) menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan dapat dipercaya untuk bekerja mandiri tanpa pengawasan ketat.

- 15) Pernyataan M1.5.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya selalu proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil pekerjaan, tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 83 responden (32,42%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (82,03%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menandakan bahwa karyawan proaktif dalam meningkatkan kinerja tanpa instruksi atasan.

- 16) Pernyataan M1.6.1: Jawaban responden atas pernyataan "Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dan sopan dengan semua rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat

setuju, 91 responden (35,55%) menyatakan setuju, dan 36 responden (14,06%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,16%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan menjaga komunikasi yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja harmonis.

- 17) Pernyataan M1.6.2: Jawaban responden atas pernyataan "Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya dan yakin akan kemampuan saya untuk mencapai hasil yang terbaik" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 87 responden (33,98%) menyatakan setuju, dan 40 responden (15,63%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (83,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kepercayaan diri tinggi dalam mencapai hasil yang baik.

- 18) Pernyataan M1.6.3: Jawaban responden atas pernyataan "Saya secara aktif terlibat dalam kerjasama tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja" menunjukkan bahwa 127 responden (49,61%) menyatakan sangat setuju, 92 responden (35,94%) menyatakan setuju, dan 35 responden (13,67%) menyatakan ragu. Sebagian besar responden (85,55%) menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan aktif dalam kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di BMT UGT Nusantara menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, dengan sebagian besar menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan terkait kinerja mereka. Rata-rata skor keseluruhan adalah 4,6, yang mengindikasikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memprioritaskan kualitas dan efisiensi. Karyawan juga proaktif, inovatif, serta mampu bekerja mandiri, menjaga komunikasi yang baik, dan aktif dalam kerjasama tim.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria dalam pengambilan kesimpulan hasil uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi atau Sig. > 0,05, maka dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi atau Sig. $\leq$ 0,05, maka dikatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.17. Uji Normalitas uji *Kolmogorov Smirnov* 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08788680
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.192
	Negative	-.170

Test Statistic	.192
Asymp. Sig. (2-tailed)	.654 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas nilai uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,645 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.18. Uji Normalitas uji *Kolmogorov Smirnov 2*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57299566
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.138
	Negative	-.200
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas nilai uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,530 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.19. Uji Normalitas uji *Kolmogorov Smirnov* 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27717950
Most Extreme Differences	Absolute	.242
	Positive	.157
	Negative	-.242
Test Statistic		.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas nilai uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,090 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.20. Uji Multikolonieritas 1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Religiusitas	.331	1.897
	Komitmen Organisasi	.226	8.180
	Organizational Citizenship Behavior	.117	8.518

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada model regresi, Variabel Tingkat Religiusitas memiliki nilai tolerance sebesar 0.331 dan VIF sebesar 1.897, yang menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas. Nilai tolerance di atas 0.1 dan VIF yang kurang dari 5 mengindikasikan bahwa variabel ini tidak memiliki korelasi tinggi dengan variabel independen lainnya. Sebaliknya, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.226 dan VIF sebesar 8.180. Nilai VIF yang melebihi batas 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas yang cukup tinggi. Begitu pula dengan variabel OCB, yang memiliki nilai tolerance sebesar 0.117 dan VIF sebesar 8.518, menunjukkan adanya multikolinearitas yang sangat signifikan. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan OCB memiliki multikolinearitas yang tinggi, yang bisa mempengaruhi akurasi dan stabilitas estimasi koefisien regresi.

Tabel 4.21. Uji Multikolonieritas 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Religiusitas	.331	1.897
	Komitmen Organisasi	.226	8.180
	Organizational Citizenship Behavior	.117	8.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: *Output Google Form diolah SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terhadap model regresi bahwa variabel Tingkat Religiusitas memiliki nilai Tolerance sebesar 0.331 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.897. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas pada variabel ini, karena nilai tolerance di atas 0.1 dan VIF masih di bawah 5, yang berarti variabel ini tidak terlalu berkorelasi dengan variabel lainnya dalam model. Namun, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.226 dan VIF sebesar 8.180, yang menunjukkan adanya multikolinearitas yang cukup tinggi, karena VIF-nya melebihi batas 5. Hal serupa juga terjadi pada variabel OCB, yang memiliki nilai tolerance 0.117 dan VIF sebesar 8.518, yang juga menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan OCB memiliki multikolinearitas yang tinggi, yang dapat meningkatkan akurasi estimasi koefisien dalam model regresi.

Tabel 4.23. Uji Multikolonieritas 3

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.011	2.153
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	.010	9.465
	Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	.043	3.314
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Sumber Data: *Output Google Form diolah SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terhadap model regresi bahwa variabel Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas memiliki nilai Tolerance sebesar 0.011 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2.153. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas pada variabel ini, karena nilai tolerance di atas 0.1 dan VIF masih di bawah 5, yang berarti variabel ini tidak terlalu berkorelasi dengan variabel lainnya dalam model. Namun, variabel Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.010 dan VIF sebesar 9.465, yang menunjukkan adanya multikolinearitas yang cukup tinggi, karena VIF-nya melebihi batas 5. Hal serupa juga terjadi pada variabel Kinerja Karyawan*OCB, yang memiliki nilai tolerance 0.043 dan VIF sebesar 3.314, yang juga menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat statistik yang digunakan untuk menguji

heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Hasil uji glejser sebagai berikut:

Tabel 4.24. Uji Heteroskedastisitas 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.469	1.761		4.241	.000
	Tingkat Religiusitas	-.093	.133	-.332	-.703	.483
	Komitmen Organisasi	-.213	.249	-.441	-.854	.395
	Organizational Citizenship Behavior	.137	.073	.459	1.882	.062

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan diatas pada variabel tingkat religiusitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,483 yang lebih besar dari 0,05, variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,395 yang lebih besar dari 0,05 dan variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari setiap variabel yang diuji tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.25. Uji Heteroskedastisitas 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.774	.301		2.572	.011
	Tingkat Religiusitas	-.071	.023	-1.462	-3.137	.020
	Komitmen Organisasi	.048	.043	.579	1.135	.259
	Organizational Citizenship Behavior	.036	.012	.693	2.878	.005

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan diatas pada variabel tingkat religiusitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,202 yang lebih besar dari 0,05, variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,259 yang lebih besar dari 0,05 dan variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,405 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari setiap variabel yang diuji tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.26. Uji Heteroskedastisitas 3

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.339	1.605		.000
	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.001	.002	.270	.716
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	-.003	.004	-.514	.506
	Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	-.001	.001	-.271	.470

a. Dependent Variable: Abs_Res3

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berdasarkan diatas pada variabel kinerja karyawan*tingkat religiusitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,716 yang lebih besar dari 0,05, variabel kinerja karyawan*komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,506 yang lebih besar dari 0,05 dan variabel kinerja karyawan**organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa

nilai signifikansi sebesar 0,470 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari setiap variabel yang diuji tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara pengujian setuju secara parsial (Uji t), secara simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi.

a. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t dengan melihat nilai signifikansi yang akan dibandingkan dengan level nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 (5%), serta membandingkan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} di dapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ yaitu $df = 127 - 3 = 124$ atau 1,657.

Tabel 4.27. Uji t (Parsial) 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.231	2.347		2.229	.028
	Tingkat Religiusitas	.679	.177	.836	1.746	.006
	Komitmen Organisasi	.645	.332	.398	1.942	.004
	Organizational Citizenship Behavior	.625	.097	.627	6.468	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

- 1) Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,836 bernilai

positif, dengan nilai Sig. $0,006 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $1,746 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan tingkat religiusitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,836 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,004 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $1,942 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,627 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $6,468 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H6 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

Tabel 4.28. Uji t (Parsial) 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.464	.436		1.065
	Tingkat Religiusitas	1.084	.033	.916	33.010
	Komitmen Organisasi	.221	.062	.910	3.341
	Organizational Citizenship Behavior	.124	.018	.099	6.926

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

- 4) Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,916 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $33,010 \geq t$ -tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,910 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,003 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $3,341 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

6) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,099 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $6,926 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Tabel 4.29. Uji t (Parsial) 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.683	2.581		4.139	.000
	Kinerja Karyawan	.719	.031	.901	23.247	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

- 7) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,901 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $23,247 \geq t\text{-tabel}$ sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H7 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

Tabel 4.29. Uji t (Parsial) 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.388	2.229		13.183	.000
	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.009	.003	1.166	2.643	.009
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	.010	.006	.792	1.728	.006

Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	.010	.002	1.213	5.465	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

8) Kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 1,166 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,009 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $2,643 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H8 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

9) Komitmen organisasi memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,792 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,006 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $1,728 \geq$ t-tabel sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H9 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan

kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

- 10) Kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 1,213 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $5,465 \geq t\text{-tabel}$ sebesar 1,657. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H10 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah diterima.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian uji F (Simultan) dengan melihat nilai signifikansi yang akan dibandingkan dengan level nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 (5%), serta membandingkan F_{hitung} lebih besar F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F_{tabel} di dapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ yaitu $df = 127 - 3 = 124$ atau 2,68.

Tabel 4.30. Uji F (Simultan) 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7664.411	3	2554.804	261.559	.000 ^b
	Residual	1201.416	123	9.768		
	Total	8865.827	126			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi						

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Dari hasil pengolahan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas $F_{hitung} 261,559 > F_{tabel} 2,68$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, bahwa variabel tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4.31. Uji F (Simultan) 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13891.466	3	4630.489	13767.615	.000 ^b
	Residual	41.369	123	.336		
	Total	13932.835	126			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi						

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Dari hasil pengolahan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas $F_{hitung} 13767,615 > F_{tabel} 2,68$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, bahwa variabel tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.33. Uji F (Simultan) 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6560.749	3	2186.916	116.695	.000 ^b
	Residual	2305.077	123	18.740		
	Total	8865.827	126			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas, Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi						

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Dari hasil pengolahan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas $F_{hitung} 116,695 > F_{tabel} 2,68$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, bahwa variabel kinerja karyawan memoderasi variable tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi untuk menguji *goodness of fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan dikatakan amat terbatas apabila nilai R^2 kecil. Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi v

ariabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 4.34. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.861	3.12532
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi				

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,861 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam penelitian ini sebesar 86,1% yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat didalam model penelitian atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan variabel loyalitas karyawan sebesar 86,1% dipengaruhi oleh tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.35. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.997	.997	.57994
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi				

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,997 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam penelitian ini sebesar 99,7% yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh

variabel lain yang belum terdapat didalam model penelitian atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan sebesar 99,7% dipengaruhi oleh tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.36. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.246	3.11668
a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas, Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Abs_Res3				

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,246 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam penelitian ini sebesar 24,6% yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat didalam model penelitian atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan variabel loyalitas karyawan sebesar 24,6% dipengaruhi oleh tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan variabel moderasi loyalitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Analisis Jalur

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 127 karyawan BMT UGT

Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dengan melakukan pengujian hipotesis dengan data dari variabel yang telah ditentukan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur. Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , X_2 , terhadap Z serta dampaknya kepada Y . Analisis korelasi dan regresi menjadi dasar perhitungan koefisien jalur.⁷⁷ Sebelum melakukan analisis jalur, dilakukan uji normalitas data, multikolinieritas, dan heterokedastisitas yang merupakan persyaratan dalam melakukan analisis jalur. Setelah melakukan olah data, maka data akan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur, untuk menguji pengaruh Tingkat Religiusitas (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z).

a. Persamaan Substruktur 1

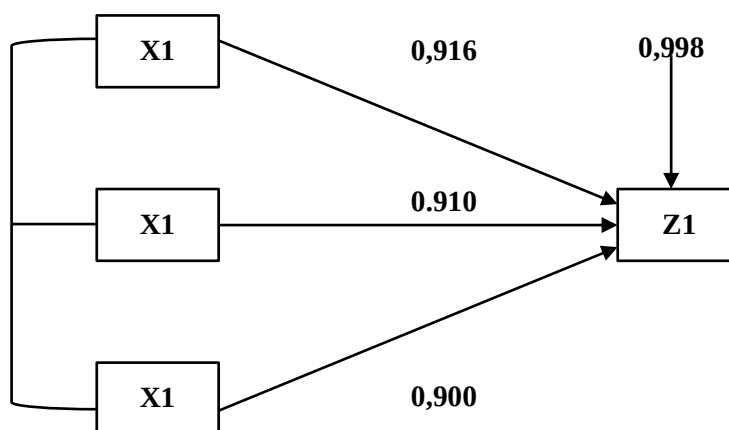
Persamaan substruktur 1 menggambarkan pengaruh Tingkat Religiusitas (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Nilai koefisien jalur yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.37. Koefisien Jalur Persamaa Substruktur 1

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	Nilai t-hitung	Sig.	Nilai F-hitung	Sig	R ²
Tingkat Religiusitas (X1)	Kinerja Karyawan (Z)	0,916	33,010	0,000	13767,615	0,000	0,997
Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Z)	0,910	3,341	0,003			
Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kinerja Karyawan (Z)	0,099	6,926	0,000			

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 terhadap Z sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel X1 signifikan terhadap variabel Z. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel X2 terhadap Z sebesar $0,003 < 0,05$, artinya variabel X2 signifikan terhadap variabel Z. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel X3 terhadap Z sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel X3 signifikan terhadap variabel Z. Selanjutnya koefisien residu yang dihasilkan pada persamaan tersebut $\rho_{\epsilon 1} = \sqrt{1 - 0,997} = 0,998$. Berdasarkan hasil koefisien jalur pada sub-struktur 1, maka dapat digambarkan hubungan klausal empiris antar variabel X1, X2, X3 terhadap Z, sebagai berikut:



Gambar 4.1. Koefisien Jalur Persamaa Substruktur 1
 Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1, yaitu:

$$Z = p_{zx1}X_1 + p_{zx2}X_2 + p_{zx3}X_3 + p_{z\epsilon}1$$

$$Z = 0,0916 X_1 + 0,910 X_2 + 0,900 X_3 + 0,998 \epsilon_1$$

b. Persamaan Substruktur 2

Persamaan substruktur 2 menggambarkan pengaruh Tingkat Religiusitas (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Nilai koefisien jalur yang diperoleh sebagai berikut:

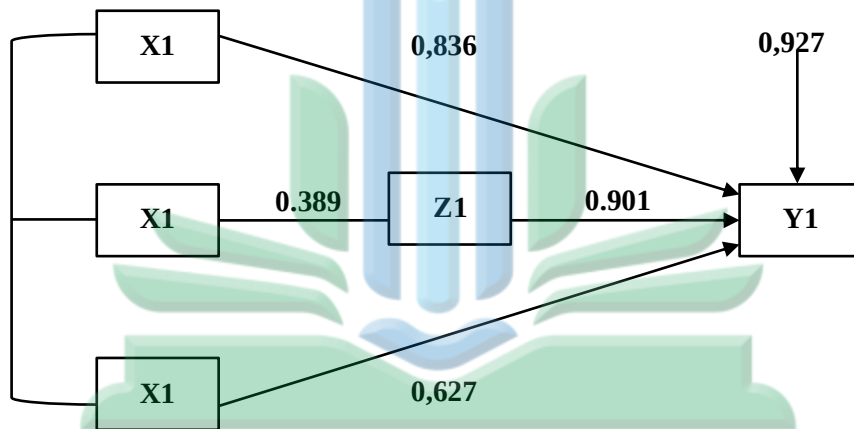
Tabel 4.37. Koefisien Jalur Persamaa Substruktur 2

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	Nilai t-hitung	Sig.	Nilai F-hitung	Sig	R ²
Tingkat Religiusitas (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,836	1,746	0,006	261,559	0,000	0,861
Komitmen Organisasi (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,389	1,942	0,004			
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,627	6,468	0,000			
Kinerja Karyawan (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,901	23,247	0,000			

Sumber Data: Output Google Form diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 terhadap Y sebesar $0,006 < 0,05$, artinya variabel X1 signifikan terhadap variabel Y. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel X2 terhadap Y sebesar $0,004 < 0,05$, artinya variabel X2 signifikan terhadap variabel Y. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel X3 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel X3 signifikan terhadap variabel Y. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel Z1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel Z1 signifikan terhadap variabel Y.

Selanjutnya koefisien residu yang dihasilkan pada persamaan tersebut $\rho\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,861} = 0,927$. Berdasarkan hasil koefisien jalur pada sub-struktur 1, maka dapat digambarkan hubungan klausal empiris antar variabel X1, X2, X3 terhadap Y, sebagai berikut:



Gambar 4.2. Koefisien Jalur Persamaan Substruktur 2

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1, yaitu:

$$Z = \rho_{zx1}X1 + \rho_{zx2}X2 + \rho_{zx3}X3 + \rho_{y\epsilon_1}$$

$$Z = 0,0836 X1 + 0,389 X2 + 0,672 X3 + 0,927 \epsilon_1$$

c. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Tabel 4.38. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Variabel	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	Nilai t-hitung	Sig.	Keterangan
X1 → Z1	Tingkat Religiusitas (X1)	Kinerja Karyawan (Z)	0,916	33,010	0,000	Signifikan
X2 → Z1	Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Z)	0,910	3,341	0,003	Signifikan
X3 → Z1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	Kinerja Karyawan (Z)	0,099	6,926	0,000	Signifikan
X1 → Y1	Tingkat Religiusitas (X1)	Loyalitas	0,836	1,746	0,006	Signifikan

		Karyawan (Y)				
$X2 \rightarrow Y1$	Komitmen Organisasi (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,389	1,942	0,004	Signifikan
$X3 \rightarrow Y1$	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,627	6,468	0,000	Signifikan
$Z1 \rightarrow Y1$	Kinerja Karyawan (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,901	23,247	0,000	Signifikan

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

a) Pengaruh Tingkat Religiusitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

$$DE_{zx1} = X1 \rightarrow Z = 0,916$$

b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

$$(Z) DE_{zx2} = X2 \rightarrow Z = 0,910$$

c) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap

$$\text{Kinerja Karyawan (Z)} DE_{zx3} = X3 \rightarrow Z = 0,099$$

d) Pengaruh Tingkat Religiusitas (X1) terhadap Loyalitas Karyawan

$$(Y) DE_{yx1} = X1 \rightarrow Y = 0,836$$

e) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan

$$(Y) DE_{yx2} = X2 \rightarrow Y = 0,389$$

f) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap

$$\text{Loyalitas Karyawan (Y)} DE_{yx3} = X3 \rightarrow Y = 0,627$$

g) Pengaruh Kinerja Karyawan (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y = 0,901$$

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengujian pengaruh tidak langsung untuk melihat hasil pengujian jalur-jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka

pengaruh langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat satu jalur yang tidak signifikan maka pengaruh tidak langsung dikatakan tidak signifikan

Tabel 4.39. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Variabel	Variabel Independen	Variabel Moderating	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	Nilai t-hitung	Sig.	Keterangan
$X1 \rightarrow Z1 \rightarrow Y1$	Tingkat Religiusitas (X1)	Kinerja Karyawan (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	1,166	2,643	0,000	Signifikan
$X2 \rightarrow Z1 \rightarrow Y1$	Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,792	1,728	0,006	Signifikan
$X3 \rightarrow Z1 \rightarrow Y1$	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	Kinerja Karyawan (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)	1,213	5,465	0,000	Signifikan

Sumber Data: *Output Google Form* diolah SPSS 25

a) Pengaruh Tingkat Religiusitas (X1) terhadap Loyalitas Karyawan

$$(Y) \text{ melalui Kinerja Karyawan (Y) } IE_{yzx1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ = 1,166$$

b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan

$$(Y) \text{ melalui Kinerja Karyawan (Y) } IE_{yzx2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ = 0,792$$

c) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap

$$\text{Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja Karyawan (Y) } IE_{yzx3} \\ = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 1,213$$

3) Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE)

Untuk menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE), dengan menjumlahkan Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE) dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel moderasi (Z1: Kinerja

Karyawan) dengan rumus Total Effect (TE) = Direct Effect (DE) + Indirect Effect (IE).

- a) Pengaruh Total X1 (Tingkat Religiusitas) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan)

$$\text{Direct Effect (X1} \rightarrow \text{Y1)} = 0,836$$

$$\text{Indirect Effect (X1} \rightarrow \text{Z1} \rightarrow \text{Y1)} = 1,166$$

$$\text{Total Effect} = 0,836 + 1,166 = 2,002$$

- b) Pengaruh Total X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan)

$$\text{Direct Effect (X2} \rightarrow \text{Y1)} = 0,389$$

$$\text{Indirect Effect (X2} \rightarrow \text{Z1} \rightarrow \text{Y1)} = 0,792$$

$$\text{Total Effect} = 0,389 + 0,792 = 1,181$$

- c) Pengaruh Total X3 (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan)

$$\text{Direct Effect (X3} \rightarrow \text{Y1)} = 0,627$$

$$\text{Indirect Effect (X3} \rightarrow \text{Z1} \rightarrow \text{Y1)} = 1,213$$

$$\text{Total Effect} = 0,627 + 1,213 = 1,840$$

- Pengaruh Total X1 (Tingkat Religiusitas) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan) = 2,002
- Pengaruh Total X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan) = 1,181
- Pengaruh Total X3 (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Y1 (Loyalitas Karyawan) = 1,840

Hasil di atas menunjukkan bahwa Tingkat Religiusitas (X1) memiliki pengaruh total yang paling kuat terhadap Loyalitas Karyawan (Y1), diikuti oleh Organizational Citizenship Behavior (X3), dan terakhir Komitmen Organisasi (X2).

d. Pengujian Kesesuaian Model

Untuk menghitung kesesuaian model (koefisien determinasi total atau R^2_m) seperti pada contoh yang diberikan, kita akan menggunakan rumus berikut:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2$$

Dengan: $Pe_1 = (1 - R^2_1)$ $Pe_2 = (1 - R^2_2)$

Bilai R^2_1 dan R^2_2 dari model yang digunakan dalam penelitian. Misalnya, asumsikan:

R^2_1 untuk variabel Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan = 0,444

R^2_2 untuk variabel Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan = 0,639

Langkah perhitungan:

1. Hitung Pe_1 : $Pe_1 = 1 - 0,444 = 0,556$

2. Hitung Pe_2 : $Pe_2 = 1 - 0,639 = 0,361$

3. Hitung R^2_m : $R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2$

$$R^2_m = 1 - (0,556)^2 \times (0,361)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,309) \times (0,130)$$

$$R^2_m = 1 - 0,040 = 0,960$$

Koefisien determinasi total $R^2_m = 0,960$, yang berarti bahwa 96% keragaman data dalam model dapat dijelaskan oleh model tersebut. Dengan kata lain, informasi yang terkandung dalam data sebesar 96% dapat dijelaskan dengan model yang digunakan, sedangkan 4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang belum dimasukkan dalam model dan error.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tingkat religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,916, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam tingkat religiusitas akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,916 unit. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 33,010 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,657 juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat religiusitas yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh nilai-nilai moral, etika, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari, yang berasal dari keyakinan religius yang mereka anut.

Religiositas dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan individu dalam kegiatan religius, yang mencakup kepercayaan, praktik, dan nilai-nilai agama. Penelitian menunjukkan bahwa religiositas berperan penting dalam

mempengaruhi perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat religiositas yang tinggi cenderung memiliki sikap kerja yang positif, etika kerja yang kuat, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk religiositas. Karyawan yang religius sering kali memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, serta merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Selain itu, religiositas dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Penelitian Indryastuty Misnan (2020) Penelitian ini menganalisis pengaruh religiositas, komitmen organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiositas karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Rahmatillah et al. (2022) menunjukkan bahwa religiositas berpengaruh signifikan terhadap OCB, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 100 responden dan analisis regresi linier berganda. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa religiositas tidak hanya mempengaruhi OCB, tetapi juga kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari kajian pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat religiositas memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indryastuty Misnan dan Rahmatillah et al. menunjukkan bahwa religiositas tidak hanya mempengaruhi perilaku kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program yang mendukung religiositas karyawan guna meningkatkan kinerja mereka.

B. Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,910 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,910 unit. Nilai Sig. sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan. Nilai t-hitung sebesar 3,341 yang lebih besar dari t-tabel (1,657) semakin memperkuat kesimpulan ini. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan efektif. Komitmen organisasi dapat membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, serta meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam melaksanakan tugas.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, serta terlibat dalam perilaku yang mendukung kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga komponen utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

Penelitian Wibowo (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mitra Idaman Banjar. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sutendi (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS) untuk menganalisis data.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka. Dari kajian pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Sutendi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik.

C. Pengaruh *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,099 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam OCB akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,099 unit. Meskipun koefisiennya tidak sebesar dua variabel lainnya, nilai Sig. sebesar 0,000 tetap lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 6,926 lebih besar dari t-tabel (1,657), sehingga pengaruh ini dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku ekstra-kerja, seperti membantu rekan kerja tanpa pamrih, proaktif dalam memecahkan

masalah, dan menunjukkan loyalitas pada organisasi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Perilaku ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak secara langsung terikat pada peran resmi karyawan, namun sangat penting bagi keberhasilan organisasi. OCB mencakup berbagai tindakan, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan sikap positif terhadap tempat kerja. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung berkontribusi lebih dari yang diharapkan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan kolaborasi dalam tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam OCB biasanya memiliki motivasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, dan hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja dan atasan. OCB dapat berfungsi sebagai penguat yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim, serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika karyawan menunjukkan perilaku OCB, mereka tidak hanya meningkatkan kinerja individu mereka sendiri tetapi juga kinerja keseluruhan tim dan organisasi.

Penelitian Astarini & Utama (2020) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki OCB tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang

lebih baik, berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Rahmatillah et al. (2022) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku OCB tidak hanya berkontribusi lebih pada tim, tetapi juga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astarini & Utama serta Rahmatillah et al. mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi perlu mempromosikan dan mendorong OCB di kalangan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

D. Pengaruh tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Variabel tingkat religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,836, yang berarti peningkatan satu unit dalam tingkat religiusitas akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,836 unit. Nilai Sig. sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 1,746, yang lebih besar dari t-tabel (1,657), memperkuat hasil bahwa

variabel ini berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima, yang menyatakan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas lebih tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Religiusitas mungkin mempengaruhi nilai-nilai moral dan etika, sehingga karyawan merasa lebih terikat pada organisasi dan memiliki komitmen yang lebih kuat dalam mendukung tujuan organisasi.

Tingkat religiusitas merujuk pada sejauh mana individu menginternalisasi dan mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Ini mencakup aspek-aspek seperti keyakinan, praktik ibadah, nilai-nilai moral, dan keterlibatan dalam komunitas keagamaan. Religiusitas dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu di tempat kerja, termasuk loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam tingkat kepuasan, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang kuat cenderung memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan dan misi organisasi, serta memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih baik. Religiusitas dapat menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi, karena nilai-nilai agama sering kali mencakup aspek kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, karyawan yang religius mungkin lebih

cenderung untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi, baik melalui kinerja yang baik maupun sikap positif terhadap organisasi.

Penelitian Siswanti & Haryadi (2017) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya nilai-nilai religius dalam membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Wibowo (2024) menunjukkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang juga berdampak positif pada loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi. Tingkat religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Haryadi serta Wibowo mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa religiusitas tidak hanya berkontribusi pada kepuasan dan komitmen karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membangun loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi perlu memperhatikan dan mendorong nilai-nilai religius di antara karyawan untuk meningkatkan loyalitas mereka.

E. Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai

koefisien beta sebesar 0,836 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,836 unit. Nilai Sig. sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan. Nilai t-hitung sebesar 1,942 yang lebih besar dari t-tabel (1,657) memperkuat hasil ini. Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula loyalitas yang mereka tunjukkan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga mereka cenderung bertahan lebih lama dan berkontribusi lebih besar.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang ditandai dengan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi mencakup keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi, menunjukkan kesetiaan dan keinginan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Loyalitas karyawan sebagai tingkat dedikasi, kesetiaan, dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Gounaris, 2005). Loyalitas juga ditunjukkan melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan, etika, serta kebijakan perusahaan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi jangka panjang. Karyawan yang loyal cenderung memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berhubungan positif dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, khususnya komitmen afektif, lebih cenderung memiliki loyalitas yang tinggi (Meyer & Herscovitch, 2001). Hal ini dikarenakan mereka merasa terikat secara emosional, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, dan merasakan identifikasi yang kuat dengan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi juga memengaruhi loyalitas karena karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan rasa kewajiban terhadap organisasi lebih sedikit kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan lebih bersemangat untuk berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan. Penelitian oleh Rahmatillah, V. A., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 36,1% terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk bertahan dan memberikan kontribusi positif. Penelitian oleh Sutendi, A. (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat loyalitas. Kedua penelitian di atas mendukung argumen bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas

karyawan, dengan memperkuat keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap berkontribusi di dalam organisasi.

B. Pengaruh *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,627 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam OCB akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,627 unit. Nilai Sig. sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 6,468 yang lebih besar dari t-tabel (1,657) menunjukkan bahwa variabel ini signifikan dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis H6 yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. OCB, yang mencakup perilaku-perilaku ekstra dalam pekerjaan seperti membantu rekan kerja tanpa diminta dan melakukan tugas-tugas yang bukan bagian dari kewajiban formal, dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan lebih kolaboratif. Hal ini, pada gilirannya, mendorong loyalitas karyawan karena mereka merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja yang suportif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang melebihi persyaratan formal pekerjaan dan berkontribusi positif pada fungsi organisasi secara keseluruhan (Organ, 1988). OCB mencakup perilaku karyawan yang tidak diwajibkan secara formal oleh organisasi, namun mendukung efektivitas dan efisiensi operasi organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan sikap setia dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991). Loyalitas ini diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, menunjukkan keterlibatan yang tinggi, dan memberikan kontribusi untuk kesuksesan jangka panjang organisasi. Karyawan yang loyal juga cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, serta berupaya menjaga nama baik organisasi. OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan karena perilaku proaktif dan sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan sering kali meningkatkan hubungan positif di tempat kerja, memperkuat ikatan sosial, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung memiliki rasa kepuasan dan penghargaan yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga memperkuat loyalitas mereka (Podsakoff et al., 2000).

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif antara OCB dan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB umumnya merasa lebih dihargai oleh organisasi dan rekan-rekan kerja, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. OCB membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, yang pada akhirnya mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif. Penelitian oleh Astarini, K. N. S., & Utama, I. W. M. (2020) menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang berperilaku proaktif dan membantu rekan kerja di luar tugas formal mereka lebih cenderung loyal terhadap organisasi. Hasil ini menegaskan

pentingnya OCB dalam membangun dan memelihara loyalitas karyawan. Penelitian oleh Wibowo, T. G. S. (2024) bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. OCB memperkuat iklim kerja yang positif dan mendorong loyalitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Karyawan yang aktif menunjukkan OCB merasa lebih terhubung dengan organisasi dan menunjukkan komitmen jangka panjang. Kedua penelitian tersebut mendukung bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan perilaku proaktif yang bersifat sukarela dari karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan serta keterlibatan mereka di dalam organisasi.

C. Pengaruh kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,901, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kinerja karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,901 unit. Nilai Sig. sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 23,247, yang jauh lebih besar dari t-tabel sebesar 1,657, memperkuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H7 diterima, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kinerja

karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa mereka berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta mendapat pengakuan dan penghargaan dari organisasi, akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Loyalitas ini mungkin juga berasal dari perasaan keterikatan yang lebih besar dengan organisasi karena keberhasilan pribadi dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik biasanya lebih termotivasi untuk bertahan dalam organisasi yang memberikan mereka kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Kinerja ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keterampilan yang ditunjukkan karyawan dalam pekerjaan mereka. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan terkait dengan komitmen mereka untuk terus bekerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Loyalitas ini diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk tetap berada di perusahaan, antusiasme dalam menjalankan tugas, serta kemampuan menjaga hubungan baik dengan atasan

dan rekan kerja. Loyalitas juga mencerminkan tingkat dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi organisasi dalam hal produktivitas dan pencapaian target, tetapi juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung merasa lebih dihargai oleh organisasi karena kontribusi mereka lebih terlihat dan diakui. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, rasa memiliki, serta komitmen jangka panjang terhadap perusahaan (Chiang & Hsieh, 2012).

Hubungan antara kinerja dan loyalitas karyawan juga dapat dijelaskan melalui mekanisme penghargaan dan pengakuan. Ketika organisasi memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik, hal ini dapat meningkatkan rasa puas dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka. Penelitian oleh Susanto, E. A. (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki performa kerja tinggi cenderung merasa lebih dihargai oleh perusahaan dan lebih terikat secara emosional terhadap tempat kerjanya. Penelitian ini menekankan pentingnya penghargaan atas kinerja sebagai faktor yang memperkuat loyalitas karyawan. Penelitian oleh Saputra, D. S. (2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus bekerja di perusahaan dan menunjukkan komitmen jangka panjang. Pengakuan atas

kinerja dan pemberian insentif tambahan juga menjadi faktor penting yang mendorong loyalitas karyawan.

D. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan

Kinerja karyawan berperan sebagai moderator yang signifikan dalam memperkuat pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 1,166 menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkatkan pengaruh religiusitas terhadap loyalitas. Artinya, peningkatan kinerja karyawan memperkuat hubungan antara tingkat religiusitas dengan loyalitas karyawan, di mana peningkatan satu unit dalam variabel interaksi ini akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1,166 unit. Nilai Sig. sebesar 0,009, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa moderasi ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,643 yang lebih besar dari t-tabel (1,657) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan memoderasi pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas saja mungkin tidak cukup untuk memaksimalkan loyalitas karyawan, namun ketika dikombinasikan dengan kinerja yang baik, dampak religiusitas terhadap loyalitas akan lebih kuat. Karyawan yang memiliki nilai-nilai religius yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, namun loyalitas ini akan semakin meningkat jika mereka juga menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang

diberikan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Faktor kinerja ini sering kali diukur berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya. Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam hal ini dapat berfungsi sebagai variabel moderator, yakni variabel yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara dua variabel lain (Baron & Kenny, 1986). Ketika kinerja karyawan berperan sebagai moderator dalam konteks hubungan religiusitas dan loyalitas, kinerja yang baik akan memperkuat dampak religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Religiusitas merujuk pada tingkat keyakinan, praktik, dan komitmen individu terhadap nilai-nilai agama yang dianutnya. Religiusitas sering dikaitkan dengan komitmen moral dan etika dalam bekerja, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi, terutama di lembaga berbasis agama seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Dengan demikian, karyawan yang religius cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian dari kewajiban religius mereka.

Loyalitas karyawan mengacu pada kesetiaan dan keterikatan emosional seorang individu terhadap organisasi. BMT UGT Nusantara yang berbasis pada prinsip-prinsip syariah, loyalitas karyawan mungkin juga terkait dengan nilai-nilai keagamaan yang dianut. Karyawan yang taat beragama mungkin lebih loyal karena mereka merasa bekerja di BMT adalah bagian dari ibadah. Kinerja

karyawan berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, karyawan yang religius, jika juga memiliki kinerja yang tinggi, akan cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Karyawan yang religius dan berkinerja baik akan merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka sejalan dengan komitmen profesional mereka, sehingga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan (Organ & Ryan, 1995). Di sisi lain, jika karyawan religius tetapi memiliki kinerja yang rendah, pengaruh religiusitas terhadap loyalitas mungkin tidak sekuat yang diharapkan, karena karyawan tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat memoderasi pengaruh religiusitas terhadap loyalitas, dengan memperkuat hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Penelitian oleh Riani, R. R., & Susanto, B. (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan memoderasi pengaruh religiusitas terhadap loyalitas. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi dan berkinerja baik cenderung lebih loyal dibandingkan dengan karyawan yang hanya religius tetapi kinerjanya rendah. Penelitian ini menyarankan pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor kunci dalam menjaga loyalitas. Penelitian oleh Siregar, I. S., & Fadli, M. (2019) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika kinerja karyawan juga tinggi. Dengan kata lain, kinerja berperan sebagai variabel moderator yang signifikan. Karyawan yang religius dan memiliki kinerja baik merasa lebih dihargai dan selaras dengan nilai-nilai

perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat memperkuat hubungan antara religiusitas dan loyalitas karyawan, sehingga kinerja menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi berbasis nilai-nilai agama.

E. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan

Komitmen organisasi berperan sebagai moderator yang signifikan dalam memperkuat pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,792, yang menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi meningkat, pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan juga meningkat sebesar 0,792 unit. Nilai Sig. sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa moderasi ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 1,728, yang lebih besar dari t-tabel (1,657), memperkuat kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memoderasi pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat religiusitas mereka, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat hubungan antara religiusitas dan loyalitas mereka. Artinya, karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan cenderung lebih loyal jika mereka juga memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, moral, dan rasional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi penting dalam menjaga stabilitas karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa lebih terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas mereka. Dalam konteks BMT UGT Nusantara, komitmen organisasi berperan penting karena nilai-nilai syariah yang dianut perusahaan dapat memperkuat ikatan emosional dan moral karyawan. Religiusitas mengacu pada sejauh mana individu memiliki keyakinan, komitmen, dan pengamalan terhadap nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Glock dan Stark (1965) menjelaskan religiusitas melalui beberapa dimensi, yaitu keyakinan (belief), praktik ritual (practice), pengalaman spiritual (experience), pengetahuan agama (knowledge), dan konsekuensi perilaku (consequences). Religiusitas tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi seseorang tetapi juga mempengaruhi perilaku kerja dan hubungan mereka dengan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi seringkali memiliki etika kerja yang lebih kuat dan tanggung jawab yang lebih besar, karena mereka menganggap pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama jika organisasi memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan keyakinan agama mereka. Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat keterikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan yang diukur melalui kesediaan untuk tetap bekerja di perusahaan dan memberikan kontribusi yang maksimal. Karyawan yang religius cenderung

menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, terutama jika nilai-nilai organisasi mendukung prinsip-prinsip keagamaan mereka. Religiusitas dapat memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi. Namun, dampak religiusitas terhadap loyalitas bisa lebih kuat ketika didukung oleh faktor-faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat atau melemahkan pengaruh religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Baron dan Kenny (1986) mendefinisikan variabel moderator sebagai variabel yang mengubah arah atau kekuatan hubungan antara dua variabel lain. Dalam hal ini, komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh religiusitas terhadap loyalitas. Misalnya, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, ketika juga memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi, akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan keyakinan pribadi mereka, sehingga memperkuat ikatan mereka dengan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki religiusitas yang tinggi tetapi komitmen organisasi yang rendah, loyalitas mereka mungkin tidak sebesar yang diharapkan. Dengan demikian, komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam memperkuat dampak religiusitas terhadap loyalitas. Karyawan dengan komitmen tinggi akan merasa bahwa mereka bagian dari sesuatu yang lebih besar, dan mereka cenderung bertahan dan berkembang di dalam organisasi tersebut. Penelitian oleh Firmansyah, F. &

Iswanto, R. (2020) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Namun, ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pengaruh religiusitas terhadap loyalitas menjadi lebih signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya menjaga komitmen karyawan, terutama dalam organisasi yang berlandaskan nilai-nilai agama. Penelitian oleh Nurul Aini, H., & Sya'ban, M. (2019) menunjukkan bahwa religiusitas karyawan meningkatkan loyalitas, namun pengaruh ini lebih kuat pada karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka yang merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Studi ini memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi adalah faktor penting dalam memperkuat hubungan antara religiusitas dan loyalitas karyawan.

F. Pengaruh kinerja karyawan memoderasi secara signifikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap loyalitas karyawan

Kinerja karyawan berperan sebagai moderator yang signifikan dalam memperkuat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 1,213 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam OCB, ketika dikombinasikan dengan kinerja karyawan yang baik, akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1,213 unit. Nilai Sig. sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 5,465, yang lebih besar dari t-tabel (1,657), memperkuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara signifikan

memoderasi pengaruh OCB terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku OCB—seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja—akan lebih loyal terhadap organisasi, terutama jika mereka juga memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada hasil individu, tetapi juga memperkuat dampak positif dari perilaku OCB terhadap loyalitas.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka di tempat kerja, yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh Organ (1988), yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang dilakukan secara sukarela, tanpa harapan imbalan langsung, namun sangat bermanfaat bagi organisasi. OCB memberikan kontribusi penting bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja kelompok dan produktivitas secara keseluruhan. Dalam konteks BMT UGT Nusantara, OCB dapat berperan penting dalam mendukung kerjasama antar karyawan, meningkatkan efisiensi, serta menjaga keharmonisan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Loyalitas karyawan merupakan komitmen individu terhadap organisasi di mana mereka bekerja, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan kontribusi optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2011), loyalitas karyawan terdiri dari keterikatan emosional, kesediaan untuk tetap bersama

perusahaan, dan kesediaan untuk mendukung tujuan serta visi perusahaan. Loyalitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tingkat turnover yang lebih rendah, dan memberikan dedikasi yang lebih besar terhadap organisasi.

OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut penelitian Organ (1988), karyawan yang menunjukkan perilaku OCB cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka. Hal ini disebabkan karena karyawan yang proaktif dalam membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan tim, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, merasa lebih terlibat secara emosional dan moral dengan organisasi. OCB tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan budaya organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung merasa dihargai dan memiliki hubungan yang lebih erat dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas dan keberhasilan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab kerja yang ditugaskan kepada mereka secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan sering diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara OCB dan loyalitas karyawan. Sebagai moderator, kinerja karyawan dapat memperkuat pengaruh OCB terhadap loyalitas. Baron dan Kenny (1986) menjelaskan bahwa variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara dua variabel lain. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan juga menunjukkan perilaku OCB akan lebih cenderung menjadi loyal terhadap organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan dedikasi dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika karyawan yang memiliki kinerja tinggi juga terlibat dalam perilaku OCB, kontribusi mereka terhadap organisasi semakin meningkat, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, jika karyawan dengan OCB yang baik tetapi memiliki kinerja yang rendah, dampak positif OCB terhadap loyalitas mungkin tidak sekuat yang diharapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan terlibat dalam OCB akan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Dengan memperkuat budaya kerja yang proaktif dan partisipatif, serta memastikan karyawan memiliki kinerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki komitmen dan kinerja yang baik juga akan lebih termotivasi untuk tetap bertahan di organisasi, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan jangka panjang perusahaan.

Penelitian oleh Setiawan, A., & Rahmawati, N. (2021) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan memperkuat hubungan antara OCB dan loyalitas, di mana karyawan dengan kinerja tinggi dan perilaku OCB yang kuat menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan pentingnya mengelola kinerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas melalui perilaku OCB. Penelitian oleh Handayani, L., & Prasetyo, Y. (2019) menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa OCB dapat meningkatkan loyalitas, tetapi dampaknya lebih signifikan ketika kinerja karyawan juga tinggi. Studi ini relevan dengan BMT UGT Nusantara, di mana perilaku OCB yang diperkuat oleh kinerja tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam menjaga loyalitas karyawan.

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

BAB VI

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,916 dengan nilai $t\text{-hitung } 33,010 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,916. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, tingkat religiusitas memberikan pengaruh positif sebesar 91,6% terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,910 dengan nilai $t\text{-hitung } 3,341 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,003 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,910. Ini menandakan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif sebesar 91% terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,099 dengan nilai t-hitung $6,926 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,099. Meskipun berpengaruh, kontribusinya terhadap kinerja karyawan tidak sebesar tingkat religiusitas dan komitmen organisasi. Artinya, *organizational citizenship behavior* memberikan pengaruh positif sebesar 9,9% terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,836 dengan nilai t-hitung $1,746 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,006 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,836. Ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan di BMT UGT Nusantara. Artinya, tingkat religiusitas memberikan pengaruh positif sebesar 83,6% terhadap loyalitas karyawan.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,836 dengan nilai t-hitung $1,942 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,004 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,389. Meskipun berpengaruh, kontribusinya terhadap loyalitas karyawan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat religiusitas. Artinya, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif sebesar 83,6% terhadap loyalitas karyawan.

6. Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,627 dengan nilai t-hitung $6,468 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,627. Ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Artinya, organizational citizenship behavior memberikan pengaruh positif sebesar 62,7% terhadap loyalitas karyawan.
7. Pengaruh kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,901 dengan nilai t-hitung $23,247 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan. Artinya, kinerja karyawan memberikan pengaruh positif sebesar 90,1% terhadap loyalitas karyawan.
8. Pengaruh moderasi kinerja karyawan terhadap hubungan antara tingkat religiusitas dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 1,166 dengan nilai t-hitung $2,643 \geq t\text{-tabel } 1,657$ dan nilai Sig. $0,009 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar

1,166. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memperkuat pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas. Artinya, kinerja karyawan memperkuat pengaruh tingkat religiusitas terhadap loyalitas karyawan.

9. Pengaruh moderasi kinerja karyawan terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 0,792 dengan nilai t-hitung 1,728 $\geq$ t-tabel 1,657 dan nilai Sig. $0,006 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 0,792. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas. Artinya, kinerja karyawan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.

10. Pengaruh moderasi kinerja karyawan terhadap hubungan antara organizational citizenship behavior dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan memoderasi secara signifikan dan positif pengaruh organizational citizenship behavior terhadap loyalitas karyawan BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi. Nilai koefisien beta sebesar 1,213 dengan nilai t-hitung 5,465 $\geq$ t-tabel 1,657 dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan koefisien jalur sebesar 1,213. Ini menandakan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan efek positif dari perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya, kinerja karyawan

memperkuat pengaruh organizational citizenship behavior terhadap loyalitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya, terdapat saran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi penelitian berikutnya, sebagai berikut:

1. Theoretical Recommendations

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang hubungan antara religiusitas, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan-hubungan tersebut, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian mendatang guna mendapatkan wawasan yang lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi dalam konteks BMT atau lembaga keuangan lainnya.

2. Practical Recommendations

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi sebaiknya mempertimbangkan implementasi program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan religiusitas dan komitmen organisasi di kalangan karyawan. Program-program tersebut dapat mencakup workshop, seminar, dan kegiatan sosial

yang dapat memperkuat nilai-nilai religius serta membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku positif. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan kinerja dan loyalitas karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan BMT.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray, and Wayne Reschke. "Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization." *Center for Organization Effectiveness* 608 (1997): 833–3332.
- Allen, Natalie J, and John P Meyer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): 1–18.
- Alsa, Asmadi. *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Andri, Sutendi. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Transformasi Bisnis PT PUSRI Palembang)." Tesis, Universitas Tridianti, 2023.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>.
- Arya, Dimas, Laila Rochmawati, and Imam Sonhaji. "Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)." *Jurnal Penelitian* 5, no. 4 (2020): 289–96.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- . *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64–69.
- Bateman, Thomas S, and Dennis W Organ. "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee 'Citizenship.'" *Academy of Management Journal* 26, no. 4 (1983): 587–95.
- Bernardin, H John, and Russel Russel. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2013.
- Bodroastuti, Tri, and Argi Ruliaji. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 13, no. 1 (2016).

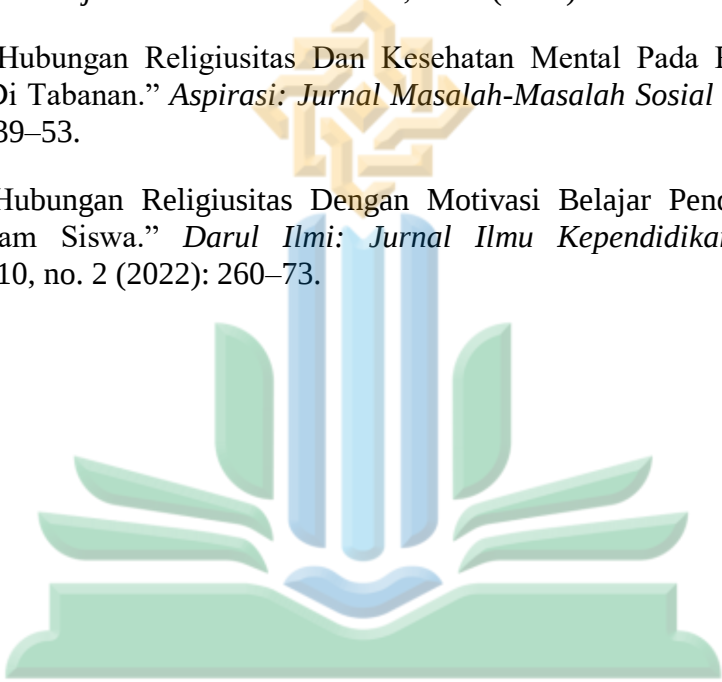
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, and Velma Alicia. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2020.
- Creswell, John W. *Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: KIK, 2002.
- DJ, Yunni Rusmawati, Abid Muhtarom, Luluk Nur Azizah, and Yasinta Amanda Putri. "Pengaruh Kepemimpinan Virtual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya." *Prosiding SNasPPM* 6, no. 1 (2021): 671–79.
- Djamaludin, Ancok, and Fuad Nashori Suroso. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Djazuli, Ahmad, and Yadi Janwari. *Lembaga Perekonomian Umat*. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Gaouzali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan)*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Halomoan, Venalvon. "Pengaruh Employee Engagement Dan Kemampuan Karyawan Untuk Beradaptasi Di Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal)." Skripsi, STIE Malangkucecwara, 2020.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hayati, Neneng, and Erwin Yulianto. "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia." *Journal Civics & Social Studies* 5, no. 1 (2021): 98–115.
- Hendrawan, Andi, and Hari Sucahyawati. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara," Vol. 1, 2017.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019.
- Hermawan, Asep, and Husna Leila Yusran. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Surabaya: Kencana, 2017.
- Kaplan, Robert S, and David P Norton. "The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance." *Harvard Business Review* 83, no. 7 (2005): 172.
- KNEKS. "Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)," 2021.

- Lijan, Poltak Sinambela. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Logahan, Jerry Marcellinus, and Sherley Marcheline Aesaria. "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN–Ciputat." *Binus Business Review* 5, no. 2 (2014): 551–63.
- Lubis, Akrim Ashal. "Analisis Aspek Religiusitas Terhadap Etika Bisnis Pedagang Pasar Muslim Pusat Pasar Kota Medan." *Dusturiyah: Jurnal Hukum Islam, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial* 7, no. 1 (2018).
- Lukito, Ricky. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo." *Agora* 8, no. 2 (2020).
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Maulana, Haris. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (2020): 90–99.
- Meyer, John P, and Natalie J Allen. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.
- Misnan, Nancy., Indryastuty. "Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo." Tesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020.
- Muchson, Muchamad. *Statistik Deskriptif*. Bandung: Spasi Media, 2017.
- Nanang, Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Nugrooho, Puguh Adi. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan PT. Garudafood Divisi Biskuit–Gresik." Skripsi, Universitas Airlangga, 2008.
- Nur, Rianto. *Lembaga Keuangan Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. New York: Sage Publications, 2005.

- Podsakoff, Philip M, Scott B MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G Bachrach. "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research." *Journal of Management* 26, no. 3 (2000): 513–63.
- Poerwopoespito, FX Oerip S. *Menggugah Mentalitas Profesional & Pengusaha Indonesia*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Purnamie, Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Putra, I Kadek Widnyana. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar." Tesis, Universitas Mahasaraswati, 2023.
- Rahmatillah, Vellynda Aisyah, Zainal Abidin, and Syanty Komalasari. "Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin." *Jurnal Al-Husna* 3, no. 1 (2022): 1–14.
- Reichheld, Frederick F. *Loyalty Rules!: How Today's Leaders Build Lasting Relationships*. Brighton, Massachusetts: Harvard Business Press, 2001.
- Robbins, S.P., T.A. Judge, and T.T. Campbell. *Organizational Behaviour*. Pearson Education, Limited, 2010. <https://books.google.co.id/books?id=XQkfSgAACAAJ>.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto, and AH Martyrs. *Indonesian Workforce Management Administrative and Operational Approach*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Shafrani, Yoiz Shofwa. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Religiusitas Terhadap Keputusan Nasabah Produk Simpanan Pada Bsm Cabang Purwokerto." *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2016): 189–215.
- Shofiyuddin, Muhammad. "Determinasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dengan Ikhlas Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Guru Tetap Non ASN Madrasah Ibtidai'iyah Di Naungan Nahdlatul Ulama Kota Pekalongan." Disertasi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2022.
- Siswanti, Yuni, and Agus Haryadi. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja." In *Proceeding The 1 St National Conference On Applied Business*, Vol. 1. Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.

- Sri Astarini, Kadek Nabella, and I Wayan Mudiarta Utama. "Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (April 3, 2020): 1425. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p10>.
- Stark, Rodney, and Charles Y. Glock. *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. 3rd printing. Patterns of Religious Commitment 1. Berkeley (Calif.) Los Angeles (Calif.) London: University of California press, 1974.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2020.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. 30th ed. Bandung: CV Alfabeta, 2019.
- Sukardi. "Niat Menabung Pada Bank Syariah Bagi Pengelola UMKM Muslim Kota Yogyakarta." *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 13, no. 01 (2016).
- Sutanto, Eddy M, and Athalia Ratna. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual." *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2015): 56–70.
- Sutrisno. *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia, 2001.
- Tetra Gunawan Sri, Wibowo. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Pegawai Rumah Sakit Mitra Idaman Banjar)." Tesis, Universitas Siliwangi, 2024.
- Tina, Agus. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2023.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- . *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia, 2005.
- Utomo, Joko. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)." *Jurnal Analisis Manajemen* 5, no. 1 (2011): 75–86.
- W Griffin, Ricky. *Manajemen, Edisi 7, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2003. https://books.google.co.id/books?id=F_cZM9PXm3UC.

- Winarto, Winarto. “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 3, no. 2 (2021): 93–100.
- Winurini, Sulis. “Hubungan Religiusitas Dan Kesehatan Mental Pada Remaja Pesantren Di Tabanan.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 10, no. 2 (2019): 139–53.
- Zaida, Nuraini. “Hubungan Religiusitas Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa.” *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 10, no. 2 (2022): 260–73.



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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Hasan Hasyim
 NIM : 213206060021
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Institusi : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
 Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Se Kabupaten Banyuwang)”** merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian pernyataan keaslian tulisan tesis ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 19 Mei 2025
 Saya yang menyatakan,



Achmad Hasan Hasyim
 NIM: 213206060021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: pascasarjana@uinkhas.ac.id, Website : <http://pasca.uinkhas.ac.id>



NO : B. /DPS.WD/PP.00.9/ /2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.

Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Ach Hasan Hasyim
NIM : 213206060021
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenjang : Magister (S2)
Pembimbing 1 : Dr. H. Misbahul Munir, M.M.
Pembimbing 2 : Dr. Hersa Farida Qorani, S.Kom., M.E.I
Waktu Penelitian : 3 Bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat)
Judul : Pengaruh Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kinerja Karyawan (Studi kasus BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Banyuwangi)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jember, 25 Juli 2024
An. Direktur,
Wakil Direktur,


Saihan

Tembusan :
1. Direktur Pascasarjana





Nomor : 0017/KDP/200.37-12/VI/2024
Hal : Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I
Dekan FEBI Pasca Sarjana
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Assalamu 'alaikum War. Wab.

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Semoga kita senantiasa mendapatkan Taufiq dan Hidayah-Nya Amin.

Setelah kami membaca surat permohonan Izin melakukan Penelitian dengan nomor : 718/F7/A.5/4.039/VI/2024 tertanggal 02 Juni 2024, maka kami Manager SDI KSPPS BMT UGT Nusantara menerima permohonan ibu untuk mengirim mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ACHMAD HASAN HASYIM
Nomor Induk : 213206060021
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Syariah
Tahun Akademik : "Semester Genap 2021/2022 "

untuk melakukan Penelitian di lembaga kami Dengan Judul
"PENGARUH TINGKAT RELIGIUSITAS KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN VARIABLE MODERASI KINERJA KARYAWAN."
(Studi kasus BMT UGT Nusantara Se-kabupaten Banyuwangi)
Sesuai jam kerja yaitu hari Sabtu s.d Kamis pukul 07.00 s.d 13.00 WIB, dan akan kami tempatkan di Kantor KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore
Demikian surat balasan ini kami buat kurang lebihnya mohon maaf, terima kasih.

Wassalamualaikum War. Wab.
Pasuruan, 02 Juni 2024 M
KSPPS BMT UGT NUSANTARA
Kadiv Pengembangan SDI dan
Pemberdayaan Anggota,



MUHAMMAD AMINULLAH, S.Kom.



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
Badan Hukum : 09/BH/KWK/13/VII/2000 (22 Juli 2000) Diubah dengan : AHU-0002288.AH.01.28.TAHUN 2020 (31 Desember 2020)
Kantor Pusat : Jl. Sidogiri Barat RT/RW. 03/02 Sidogiri Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur
Telp. 0343-423251 Hp. 085232572000 | Fax. 0343-423571 | <http://www.bmtugtnusantara.co.id> | bmt.ugt.pusat@gmail.com

LAMPIRAN-LAMPIRAN

NAMA LENGKAP	USIA RESPONDEN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN SAAT INI	LAMA BEKERJA	KANTOR BMT
ACH HASAN HASYIM	36 s/45 Tahun	D3/S1	Pimpinan	> 16 Tahun	BMT UGT GLENMORE
MOHAMAD SUPRIYANTO	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GLENMORE
FUAD ABAS	36 s/45 Tahun	SLTA	Penasehat	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENTENG
IKHLASH MAULANA ZAIN	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Anggota	< 1 Tahun	BMT UGT GENTENG
MOHAMAD SUPRIYANTO	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GLENMORE
FARIS TAUFANI	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT SONGGON
MUHAMMAD HILAL	26 s/d 35 Tahun	SLTP	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SEMPU
SETUJU	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT KALIBARU
FUAD ABAS	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENTENG
EKO FATKHU AMANULLOH	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SEMPU
MUHAMMAD SOLHAN	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GLENMORE
ACHMAD FAISOL	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	> 16 Tahun	BMT UGT SEMPU
HENDRA RISKI FAHLEFI	26 s/d 35 Tahun	SLTP	Anggota	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GLENMORE
IHYAK ULUMUDIN	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT SONGGON
DIDIK WAHYUDI	36 s/45 Tahun	SLTA	Anggota	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GLENMORE
WASIL ABDI	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GENDOH
SAFIQ NASIH	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Anggota	< 1 Tahun	BMT UGT SONGGON
AHMAD HAKAM SIAFULLOH	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GLENMORE
M FAIZ MARZUQI	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GENTENG
M TOHAK	26 s/d 35 Tahun	SLTP	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SONGGON

MOH QODIM. ZAINAL MUTTAQIN	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SEMPU
SUHAIMI	36 s/45 Tahun	SLTP	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GLENMORE
MOHAMMAD HABIB	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Anggota	< 1 Tahun	BMT UGT SONGGON
ROHMATULLOH	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SONGGON
MUH. ABDUL FAWAID	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
MUHAMAD YUSUF	36 s/45 Tahun	SLTA	Teller	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
GARINDRA HANDY	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
ROZAAQ ANNAFI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
MISBAHUL MUNIR	36 s/45 Tahun	SLTA	Teller	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT JAJAG
MOHAMAD FERRY ROZAKI	< 25 Tahun	SLTA	Teller	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
ARIF SAEFULLOH	36 s/45 Tahun	D3/S1	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
MUHTAR SYAFAAT	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
IKHWANUDIN	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT MUNCAR
ABDUL HAMID	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT JAJAG
MUJianto	36 s/45 Tahun	D3/S1	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT JAJAG
FATKHUR ROFIQ	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
IRVAN FADHLI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Anggota	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
ROFIQ MASHABI	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT JAJAG
JEMIL AFDOL	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT MUNCAR
MOH RODI	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
AYUB MAULANA	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
MOH ABDUL MOFED	26 s/d 35 Tahun	SLTP	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT JAJAG

ABDULLAH AFLAH MUZAKKA	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Anggota	< 1 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
HASAN MAHDHORI	36 s/45 Tahun	D3/S1	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
SYAIFUL LAILI	36 s/45 Tahun	SLTP	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
ABD.GHOFUR	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
MUHAMAD HANIF	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
M.RUSFANUL AUTON	46 s/d 55 Tahun	SLTP	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT MUNCAR
BAHRUL ULUM	26 s/d 35 Tahun	SLTP	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
MOH ARIF ROHMAN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
ABD ROSID	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT PURWOHARJO
AJI FUAD TAHYUDIN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT MUNCAR
AHMAD RIFKI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT MUNCAR
FIRDAUS SAIF A, S.E	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	< 1 Tahun	BMT UGT MUNCAR
NUR HIDAYAT	36 s/45 Tahun	SLTA	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
RUDI HERIYANTO	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Anggota	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT TEGALDLIMO
DENI ROSADI	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT JAJAG
IMRON ROSYADI	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
MIHAMMAD SANDI TYAS	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Teller	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT MUNCAR
MIFTAHOL ARIFIN	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
MUCHAMMAD RIZAL TAUFIQ	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SRONO
MUHAMMAD NASIR	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT ROGOJAMPI
MOH ALI KHORI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT BANYUWANGI KOTA

HIZBULLAH	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
MISBAHUL MUNIR	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SRONO
MUHAMMAD ANDI HABIBULLAH	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
AHMAD FAUZI	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT LICIN
MAFTU AHNAN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
PONCO GONDO WIDODO	36 s/45 Tahun	D3/S1	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
AHMAD ROBBI FIRDAUS	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT BANYUWANGI KOTA
AGUS ZAIDI	36 s/45 Tahun	SLTP	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT BANYUWANGI KOTA
M SYIFA SHOLIH	36 s/45 Tahun	SLTP	Teller	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT ROGOJAMPI
SUCIPTO	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT LICIN
ABD. HAMID	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT ROGOJAMPI
HARIYANTO	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SRONO
AINUL ABRORI	36 s/45 Tahun	SLTA	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SRONO
MOH. RIDHOWI	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
AKHMAD ZAINI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Teller	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT LICIN
LUKMAN NUL HAKIM	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT LICIN
MOCH LUTFI	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT KALIBARU
MOHAMMAD TAUFIQURRAHMAN	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GLENMORE
M.ROIS	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
THOHA MAKSUM	36 s/45 Tahun	D3/S1	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GENDOH

M.MISDHORI AFDOLI	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT KALIBARU
DIMAS HABIBULLOH	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENTENG
MUKHLISIN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT SEMPU
SAIFUL BAHRI	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT SEMPU
FATHUR ROCHMAN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SEMPU
MOHAMAD MAKMUN	36 s/45 Tahun	D3/S1	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GENDOH
AHMAD AFANDI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENDOH
WAHYUDI PURWANTO	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
BAIDLOWI	36 s/45 Tahun	SLTP	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
M DODI SETIYAWAN	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GENDOH
MIFTAHUL HUDA	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
ABDUL WAHID	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
ABDUL WADUD HASYIM	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GENTENG
HADI MAHPUR	26 s/d 35 Tahun	D3/S1	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GENTENG
NUR SALIM MS	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT GENTENG
IMAM TAUFIQ	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
ACHMAD LIFI MUKHLISIN	< 25 Tahun	D3/S1	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT SONGGON
HERMANTO	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT BANYUWANGI KOTA
AGUS TIAR	< 25 Tahun	D3/S1	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT GENDOH
AGUS HIDAYAT	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
IMAM SIBAWEH	> 56 Tahun	SLTA	Marketing	> 16 Tahun	BMT UGT GLENMORE
MISBAHUL MUNIR	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SRONO

MISRO	36 s/45 Tahun	SLTA	Pimpinan	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT ROGOJAMPI
SAMSUL HADI	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT LICIN
MUHAMMAD ANDI HABIBULLAH	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
MOHAMAD RIZAL TAUFIQ	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT SRONO
ABDUL BASIT	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Teller	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT WONGSOREJO
M SAMSIDIN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT LICIN
M HADIQ	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GLENMORE
ANTON B	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GLENMORE
ZAINAL ARIFIN	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENDOH
SAIFUL ANAM	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GENTENG
WARIS	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT GENTENG
AFEN	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
ALFIN	< 25 Tahun	SLTA	Marketing	< 1 Tahun	BMT UGT KALIBARU
MUSTAIN	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT KALIBARU
MOH HAFIDZ	36 s/45 Tahun	D3/S1	Marketing	11 s/d 15 Tahun	BMT UGT SEMPU
ABDURAHMAN	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SEMPU
IMAM S	46 s/d 55 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT GLENMORE
NUR ANAM	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SEMPU
W.MUSLIM	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT SEMPU
YAHYA M	36 s/45 Tahun	SLTA	Marketing	2 s/d 5 Tahun	BMT UGT JAJAG
KHOZIN	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT PEANGGARAN
ANWAR	26 s/d 35 Tahun	SLTA	Marketing	6 s/d 10 Tahun	BMT UGT SEMPU

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	10	7.9	7.9	7.9
	26 s/d 35 Tahun	52	40.9	40.9	48.8
	36 s/d 45 Tahun	55	43.3	43.3	92.1
	46 s/d 55 Tahun	9	7.1	7.1	99.2
	> 56 Tahun	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	11	8.7	8.7	8.7
	SLTA	88	69.3	69.3	78.0
	D3/S1	28	22.0	22.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Jabatan Saat Ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan	23	18.1	18.1	18.1
	Penasehat	1	.8	.8	18.9
	Marketing	79	62.2	62.2	81.1
	Teller	16	12.6	12.6	93.7
	Anggota	8	6.3	6.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	15	11.8	11.8	11.8
	2 s/d 5 Tahun	32	25.2	25.2	37.0
	6 s/d 10 Tahun	42	33.1	33.1	70.1
	11 s/d 15 Tahun	35	27.6	27.6	97.6
	> 16 Tahun	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Kantor BMT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BMT UGT Glenmore	13	10.2	10.2	10.2
	BMT UGT Sempu	12	9.4	9.4	19.7
	BMT UGT Gendoh	7	5.5	5.5	25.2
	BMT UGT Songgon	7	5.5	5.5	30.7
	BMT UGT Genteng	10	7.9	7.9	38.6
	BMT UGT Kalibaru	10	7.9	7.9	46.5
	BMT UGT Pesanggaran	11	8.7	8.7	55.1
	BMT UGT Jajang	7	5.5	5.5	60.6
	BMT UGT Muncar	7	5.5	5.5	66.1
	BMT UGT Purwoharjo	6	4.7	4.7	70.9
	BMT UGT Tegaldlimo	7	5.5	5.5	76.4
	BMT UGT Wongsorejo	10	7.9	7.9	84.3
	BMT UGT Banyuwangi Kota	4	3.1	3.1	87.4
	BMT UGT Licin	6	4.7	4.7	92.1
	BMT UGT Rogojampi	4	3.1	3.1	95.3
	BMT UGT Srono	6	4.7	4.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.340**	.504**	-.202*	.308**	.437**	.365**	.339**	.365**	.350**	.408**	.264**	.321**	.288**	.245**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.005
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.1.2	Pearson Correlation	.340**	1	.350**	-.234**	.376**	.427**	.408**	.286**	.398**	.408**	.495**	.316**	.396**	.340**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.1.3	Pearson Correlation	.504**	.350**	1	-.432**	.343**	.546**	.523**	.566**	.484**	.581**	.470**	.371**	.459**	.405**	.290**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.2.1	Pearson Correlation	-.202*	-.234**	-.432**	1	-.069	-.049	-.077	-.068	-.057	-.068	-.035	-.002	-.025	-.021	-.048
	Sig. (2-tailed)	.022	.008	.000		.438	.587	.390	.451	.528	.448	.696	.987	.781	.819	.590
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.2.2	Pearson Correlation	.308**	.376**	.343**	-.069	1	.412**	.417**	.461**	.386**	.515**	.436**	.488**	.533**	.468**	.317**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.438		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.2.3	Pearson Correlation	.437**	.427**	.546**	-.049	.412**	1	.597**	.496**	.447**	.627**	.671**	.502**	.523**	.483**	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.587	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.3.1	Pearson Correlation	.365**	.408**	.523**	-.077	.417**	.597**	1	.464**	.564**	.561**	.584**	.460**	.537**	.502**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.390	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.3.2	Pearson Correlation	.339**	.286**	.566**	-.068	.461**	.496**	.464**	1	.504**	.649**	.563**	.669**	.628**	.594**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.451	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.3.3	Pearson Correlation	.365**	.398**	.484**	-.057	.388**	.447**	.564**	.504**	1	.557**	.532**	.386**	.559**	.451**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.528	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.4.1	Pearson Correlation	.350**	.408**	.581**	-.068	.515**	.627**	.561**	.649**	.557**	1	.735**	.560**	.608**	.507**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.448	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.4.2	Pearson Correlation	.408**	.495**	.470**	-.035	.436**	.671**	.584**	.563**	.532**	.735**	1	.593**	.645**	.583**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.696	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.4.3	Pearson Correlation	.264**	.316**	.371**	-.002	.488**	.502**	.460**	.669**	.386**	.560**	.593**	1	.713**	.633**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.987	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.5.1	Pearson Correlation	.321**	.396**	.459**	-.025	.533**	.523**	.537**	.628**	.559**	.608**	.645**	.713**	1	.717**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.781	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.5.2	Pearson Correlation	.288**	.340**	.405**	-.021	.468**	.483**	.502**	.594**	.451**	.507**	.583**	.633**	.717**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.819	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X1.5.3	Pearson Correlation	.245**	.354**	.290**	-.048	.317**	.343**	.421**	.434**	.514**	.488**	.593**	.516**	.658**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.590	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

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

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.114	.134	-.056	.145	.118	.140	.143	.142
	Sig. (2-tailed)		.201	.134	.533	.103	.188	.115	.110	.112
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.1.2	Pearson Correlation	.114	1	.642**	.631**	.695**	.666**	.583**	.592**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.201		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.1.3	Pearson Correlation	.134	.642**	1	.559**	.744**	.592**	.610**	.595**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.2.1	Pearson Correlation	-.056	.631**	.559**	1	.560**	.546**	.562**	.479**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.533	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.2.2	Pearson Correlation	.145	.695**	.744**	.560**	1	.666**	.617**	.557**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.103	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.2.3	Pearson Correlation	.118	.666**	.592**	.546**	.666**	1	.570**	.611**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.3.1	Pearson Correlation	.140	.583**	.610**	.562**	.617**	.570**	1	.754**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.3.2	Pearson Correlation	.143	.592**	.595**	.479**	.557**	.611**	.754**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X2.3.3	Pearson Correlation	.142	.507**	.562**	.337**	.581**	.479**	.666**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

Correlations

		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.4.1	X3.4.2	X3.4.3	X3.5.1	X3.5.2	X3.5.3
X3.1.1	Pearson Correlation	1	.676**	.556**	.529**	.601**	.540**	.538**	.528**	.496**	.444**	.558**	.553**	.491**	.523**	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.1.2	Pearson Correlation	.676**	1	.555**	.628**	.593**	.530**	.526**	.593**	.526**	.547**	.585**	.619**	.593**	.587**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.1.3	Pearson Correlation	.556**	.555**	1	.551**	.493**	.477**	.478**	.524**	.493**	.461**	.493**	.478**	.493**	.527**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.2.1	Pearson Correlation	.529**	.628**	.551**	1	.731**	.562**	.596**	.623**	.628**	.728**	.579**	.649**	.659**	.646**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.2.2	Pearson Correlation	.601**	.593**	.493**	.731**	1	.713**	.711**	.775**	.742**	.692**	.731**	.726**	.775**	.654**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.2.3	Pearson Correlation	.540**	.530**	.477**	.562**	.713**	1	.679**	.713**	.720**	.662**	.702**	.743**	.713**	.504**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.3.1	Pearson Correlation	.538**	.526**	.478**	.596**	.711**	.679**	1	.711**	.642**	.656**	.777**	.628**	.672**	.575**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.3.2	Pearson Correlation	.528**	.593**	.524**	.623**	.731**	.713**	.711**	1	.668**	.692**	.731**	.726**	.700**	.654**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.3.3	Pearson Correlation	.496**	.526**	.493**	.628**	.742**	.720**	.642**	.668**	1	.700**	.777**	.837**	.779**	.620**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.4.1	Pearson Correlation	.444**	.547**	.461**	.728**	.692**	.662**	.656**	.692**	.700**	1	.719**	.724**	.731**	.625**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.4.2	Pearson Correlation	.558**	.585**	.493**	.579**	.731**	.702**	.777**	.731**	.777**	.719**	1	.800**	.770**	.728**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.4.3	Pearson Correlation	.553**	.619**	.478**	.649**	.726**	.743**	.628**	.726**	.837**	.724**	.800**	1	.799**	.734**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.5.1	Pearson Correlation	.491**	.593**	.493**	.659**	.775**	.713**	.672**	.700**	.779**	.731**	.770**	.799**	1	.754**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.5.2	Pearson Correlation	.523**	.587**	.527**	.646**	.654**	.504**	.575**	.654**	.620**	.625**	.728**	.734**	.754**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X3.5.3	Pearson Correlation	.520**	.547**	.526**	.579**	.731**	.702**	.737**	.615**	.739**	.679**	.679**	.686**	.731**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.581**	.613**	.580**	.610**	.579**	.552**	.520**	.586**	.580**	.546**	.657**	.535**	.529**	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.1.2	Pearson Correlation	.581**	1	.690**	.838**	.676**	.734**	.709**	.635**	.671**	.691**	.671**	.765**	.690**	.652**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.1.3	Pearson Correlation	.613**	.690**	1	.768**	.682**	.615**	.662**	.590**	.657**	.690**	.616**	.690**	.684**	.679**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.2.1	Pearson Correlation	.580**	.838**	.768**	1	.722**	.719**	.708**	.673**	.666**	.733**	.626**	.771**	.729**	.687**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.2.2	Pearson Correlation	.610**	.676**	.682**	.722**	1	.666**	.700**	.664**	.661**	.647**	.583**	.684**	.682**	.603**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.2.3	Pearson Correlation	.579**	.734**	.615**	.719**	.666**	1	.669**	.702**	.636**	.579**	.599**	.719**	.685**	.688**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.3.1	Pearson Correlation	.552**	.709**	.662**	.708**	.700**	.669**	1	.725**	.714**	.669**	.673**	.708**	.702**	.656**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.3.2	Pearson Correlation	.520**	.635**	.590**	.673**	.664**	.702**	.725**	1	.641**	.635**	.561**	.712**	.668**	.703**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.3.3	Pearson Correlation	.586**	.671**	.657**	.666**	.661**	.636**	.714**	.641**	1	.626**	.666**	.706**	.697**	.690**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.4.1	Pearson Correlation	.580**	.691**	.690**	.733**	.647**	.579**	.669**	.635**	.626**	1	.746**	.733**	.652**	.687**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.4.2	Pearson Correlation	.546**	.671**	.616**	.626**	.583**	.599**	.673**	.561**	.666**	.746**	1	.746**	.697**	.649**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.4.3	Pearson Correlation	.657**	.765**	.690**	.771**	.684**	.719**	.708**	.712**	.706**	.733**	.746**	1	.807**	.766**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.5.1	Pearson Correlation	.535**	.690**	.684**	.729**	.682**	.685**	.702**	.668**	.697**	.652**	.697**	.807**	1	.800**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.5.2	Pearson Correlation	.529**	.652**	.679**	.687**	.603**	.688**	.656**	.703**	.690**	.687**	.649**	.766**	.800**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y1.5.3	Pearson Correlation	.434**	.596**	.622**	.669**	.700**	.562**	.639**	.567**	.632**	.630**	.632**	.708**	.741**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

		Correlations																	
		M1.1.1	M1.1.2	M1.1.3	M1.2.1	M1.2.2	M1.2.3	M1.3.1	M1.3.2	M1.3.3	M1.4.1	M1.4.2	M1.4.3	M1.5.1	M1.5.2	M1.5.3	M1.6.1	M1.6.2	M1.6.3
M1.1.1	Pearson Correlation	1	.590**	.520**	.451**	.579**	.583**	.573**	.573**	.677**	.550**	.571**	.556**	-.094	-.015	.534**	.591**	.660**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.295	.865	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.1.2	Pearson Correlation	.590**	1	.635**	.484**	.475**	.551**	.626**	.543**	.728**	.579**	.619**	.604**	.009	.159	.536**	.589**	.635**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.916	.074	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.1.3	Pearson Correlation	.520**	.635**	1	.581**	.533**	.518**	.559**	.410**	.656**	.547**	.619**	.674**	.002	-.058	.482**	.589**	.635**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.980	.518	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.2.1	Pearson Correlation	.451**	.484**	.581**	1	.570**	.613**	.672**	.544**	.659**	.609**	.620**	.604**	-.083	-.012	.459**	.489**	.516**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.352	.894	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.2.2	Pearson Correlation	.579**	.475**	.533**	.570**	1	.686**	.612**	.520**	.603**	.554**	.623**	.607**	-.272**	-.305**	.524**	.512**	.591**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.2.3	Pearson Correlation	.583**	.551**	.518**	.613**	.686**	1	.708**	.645**	.631**	.676**	.625**	.701**	-.182**	-.155	.635**	.554**	.583**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.041	.082	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.3.1	Pearson Correlation	.573**	.626**	.559**	.672**	.612**	.708**	1	.704**	.742**	.614**	.638**	.623**	-.209**	.005	.635**	.591**	.659**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.018	.955	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.3.2	Pearson Correlation	.573**	.543**	.410**	.544**	.520**	.645**	.704**	1	.691**	.641**	.651**	.697**	-.195**	.016	.606**	.549**	.577**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.028	.861	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.3.3	Pearson Correlation	.677**	.728**	.656**	.659**	.603**	.631**	.742**	.691**	1	.783**	.845**	.761**	.031	.178	.628**	.687**	.801**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.725	.045	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.4.1	Pearson Correlation	.550**	.579**	.547**	.609**	.554**	.618**	.614**	.641**	.783**	1	.770**	.724**	-.187**	.012	.535**	.615**	.705**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.035	.896	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.4.2	Pearson Correlation	.571**	.619**	.619**	.620**	.623**	.625**	.638**	.651**	.845**	.770**	1	.818**	-.104	-.022	.542**	.613**	.758**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.247	.803	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.4.3	Pearson Correlation	.556**	.604**	.674**	.604**	.607**	.701**	.623**	.697**	.761**	.724**	.818**	1	-.222**	-.186**	.682**	.743**	.708**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.012	.037	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.5.1	Pearson Correlation	-.094	.009	.002	-.083	-.272**	-.182**	-.209**	-.195**	.031	-.187**	-.104	-.222**	1	.675**	-.124	-.138	-.113	-.005
	Sig. (2-tailed)	.295	.916	.980	.352	.002	.041	.018	.028	.725	.035	.247	.012		.000	.165	.122	.205	.959
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.5.2	Pearson Correlation	-.015	.159	-.058	-.012	-.305**	-.155	.005	.016	.178**	.012	-.022	-.186**	.675**	1	-.083	-.047	-.012	.157
	Sig. (2-tailed)	.865	.074	.518	.894	.000	.082	.955	.861	.045	.896	.803	.037	.000		.351	.596	.890	.077
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.5.3	Pearson Correlation	.534**	.536**	.482**	.459**	.524**	.635**	.635**	.606**	.628**	.535**	.542**	.682**	-.124	-.083	1	.541**	.643**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.165	.351		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.6.1	Pearson Correlation	.591**	.589**	.589**	.489**	.512**	.554**	.591**	.549**	.687**	.615**	.613**	.743**	-.138	-.047	.541**	1	.664**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.122	.596	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.6.2	Pearson Correlation	.660**	.635**	.635**	.516**	.591**	.583**	.659**	.577**	.801**	.705**	.758**	.708**	-.113	-.012	.643**	.664**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.205	.890	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
M1.6.3	Pearson Correlation	.610**	.644**	.606**	.541**	.500**	.573**	.573**	.602**	.780**	.666**	.703**	.725**	-.005	.157	.473**	.746**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.959	.077	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	18



Berkerja sebagai salah satu ibadah, apabila saya kerjakan dengan baik akan mampu mendekatkan diri kepada Allah.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	11.8	11.8	11.8
	Sangat Setuju	112	88.2	88.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Ibadah yang saya lakukan selama jam kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	45	35.4	35.4	37.0
	Sangat Setuju	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya percaya kerja di BMT UGT Nusantara sebagai salah satu ibadah yang akan diterima oleh Allah.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Setuju	30	23.6	23.6	24.4
	Sangat Setuju	96	75.6	75.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya dapat memastikan untuk selalu menunaikan shalat lima waktu berjamaah meskipun sedang bekerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	39	30.7	30.7	32.3
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	99.2
	42.00	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu menyisihkan sebagian pendapatan atau gaji saya untuk zakat, infak, atau sedekah dalam setiap bulan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	33	26.0	26.0	26.8
	Sangat Setuju	93	73.2	73.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mengorganisir atau berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan di BMT UGT Nusantara baik shalat berjamaah dan pengajian.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	36	28.3	28.3	29.1
	Sangat Setuju	90	70.9	70.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu merasa bahwa Allah selalu membimbing saya dalam mengambil keputusan di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	28.3	28.3	28.3
	Sangat Setuju	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya akan berdosa apabila tidak menjalankan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dengan baik di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	26.0	26.0	26.0
	Sangat Setuju	94	74.0	74.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Apabila mendengar ayat suci Al Qur'an di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dan komitmen saya terhadap pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	35	27.6	27.6	29.1
	Sangat Setuju	90	70.9	70.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menggunakan pengetahuan saya tentang etika kerja untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	25.2	25.2	25.2
	Sangat Setuju	95	74.8	74.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya memahami prinsip-prinsip dasar keuangan syariah dan menerapkannya dalam pekerjaan di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	33.9	33.9	33.9
	Sangat Setuju	84	66.1	66.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya dapat menjelaskan kepada nasabah mengenai kewajiban zakat dan BMT UGT Nusantara dapat membantu menunaikan zakat.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	2.4
	Setuju	43	33.9	33.9	36.2
	Sangat Setuju	81	63.8	63.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya rutin menyumbangkan sebagian pendapatan saya untuk kegiatan sosial keagamaan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	32.3	32.3	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya berperan aktif dalam program CSR (Corporate Social Responsibility) yang dijalankan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	49	38.6	38.6	39.4
	Sangat Setuju	77	60.6	60.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya aktif bersilaturahmi dengan rekan kerja dan anggota koperasi BMT UGT Nusantara melalui berbagai kegiatan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	41	32.3	32.3	33.1
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasakan kesesuaian antara prinsip-prinsip kerja saya dengan prinsip-prinsip yang diterapkan di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	37.8	37.8	37.8
	Sangat Setuju	79	62.2	62.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa saya telah menjadi bagian penting dari keluarga besar BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	29.1	29.1	29.1
	Sangat Setuju	90	70.9	70.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa bangga menjadi bagian dari BMT UGT Sidogiri, sehingga tidak mungkin saya akan keluar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	41	32.3	32.3	33.9
	Sangat Setuju	84	66.1	66.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Gaji dan tunjangan yang saya peroleh di BMT UGT Nusantara cukup untuk kebutuhan keluarga.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	38.6	38.6	38.6
	Sangat Setuju	78	61.4	61.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa bekerja di BMT UGT Nusantara memberikan rasa aman yang sulit saya temukan di tempat lain.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	29.1	29.1	29.1
	Sangat Setuju	90	70.9	70.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bekerja di BMT UGT Nusantara telah mendapatkan dukungan dari keluarga, sehingga saya tetap untuk tetap bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	25.2	25.2	25.2
	Sangat Setuju	95	74.8	74.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa meninggalkan BMT UGT Nusantara akan mengabaikan tanggung jawab saya sebagai bagian dari organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	43	33.9	33.9	35.4
	Sangat Setuju	82	64.6	64.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya optimis akan tetap mengabdikan di BMT UGT Sidogiri dan akan merasa bersalah jika saya meninggalkan BMT UGT Sidogiri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	43	33.9	33.9	34.6
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen organisasi membuat saya merasa harus tetap bekerja di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	33.1	33.1	33.1
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bersedia untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	33.1	33.1	33.1
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya aktif mengikuti program BMT UGT Nusantara yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antar rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk memberikan solusi kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	3.1	3.1	3.1
	Setuju	40	31.5	31.5	34.6
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Selalu mengikuti prosedur dan SOP yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	37	29.1	29.1	29.9
	Sangat Setuju	89	70.1	70.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Selalu memperhatikan secara detail setiap aspek pekerjaan yang saya lakukan, untuk memastikan hasil yang akurat dan tepat.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	29.9	29.9	29.9
	Sangat Setuju	89	70.1	70.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Bekerja sesuai dengan dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	27.6	27.6	27.6
	Sangat Setuju	92	72.4	72.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan rasa hormat dan profesionalisme, tanpa memandang jabatan atau status mereka.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	26.0	26.0	26.0
	Sangat Setuju	94	74.0	74.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang damai dan konstruktif, tanpa menimbulkan konflik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	29.9	29.9	29.9
	Sangat Setuju	89	70.1	70.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya memastikan bahwa tindakan dan sikap saya tidak merugikan reputasi atau suasana kerja di BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Ketika melakukan kesalahan, saya tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, tetapi bertanggung jawab kesalahan tersebut.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	26.8	26.8	26.8
	Sangat Setuju	93	73.2	73.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan memastikan bahwa hasilnya baik bagi semua pihak.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	26.8	26.8	26.8
	Sangat Setuju	93	73.2	73.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menyikapi situasi sulit dengan selalu bersikap positif dan professional, dengan tidak membiarkan frustrasi pribadi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	32.3	32.3	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh BMT UGT Nusantara, seperti pelatihan, pertemuan, atau acara sosial.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	29.9	29.9	29.9
	Sangat Setuju	89	70.1	70.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk memahami kebutuhan organisasi, dan memberikan saran konstruktif kepada BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	44	34.6	34.6	36.2
	Sangat Setuju	81	63.8	63.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berkomitmen untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi untuk membantu BMT UGT Nusantara mencapai visi dan misinya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	26.8	26.8	26.8
	Sangat Setuju	93	73.2	73.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dengan hasil yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	37.8	37.8	37.8
	Sangat Setuju	79	62.2	62.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kriteria kinerja yang ditentukan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	50	39.4	39.4	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar yang ditetapkan dengan efisiensi tinggi dan tanpa mengorbankan kualitas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	50	39.4	39.4	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan prioritas BMT UGT Nusantara					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	47	37.0	37.0	38.6
	Sangat Setuju	78	61.4	61.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan semua tugas dan proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	41	32.3	32.3	33.9
	Sangat Setuju	84	66.1	66.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Memastikan bahwa pekerjaan saya diserahkan sebelum tenggat waktu yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan dan jadwal perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	51	40.2	40.2	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang paling mendesak atau penting terlebih dahulu.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	32.3	32.3	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Selalu mencari cara menyelesaikan tugas dengan jumlah sumber daya minim, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	2.4	2.4	2.4
	Setuju	44	34.6	34.6	37.0
	Sangat Setuju	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu melakukan inovasi atau perbaikan, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasional.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	40	31.5	31.5	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dan berusaha untuk tidak melebihi batas biaya yang telah ditentukan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	41	32.3	32.3	33.1
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak bergantung pimpinan atau rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu-ragu	3	2.4	2.4	3.1
	Setuju	44	34.6	34.6	37.8
	Sangat Setuju	77	60.6	60.6	98.4
	42.00	2	1.6	1.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan, tanpa ada pengawasan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	2.4
	Ragu-ragu	1	.8	.8	3.1
	Setuju	40	31.5	31.5	34.6
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil pekerjaan, tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Ragu-ragu	1	.8	.8	3.1
	Setuju	40	31.5	31.5	34.6
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dan sopan dengan semua rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	28.3	28.3	28.3
	Sangat Setuju	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya dan yakin akan kemampuan saya untuk mencapai hasil yang terbaik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya secara aktif terlibat dalam kerjasama tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	27.6	27.6	27.6
	Sangat Setuju	92	72.4	72.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara dengan hasil yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	37.8	37.8	37.8
	Sangat Setuju	79	62.2	62.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bekerja keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kriteria kinerja yang ditentukan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas dalam periode waktu yang ditentukan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	50	39.4	39.4	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar yang ditetapkan dengan efisiensi tinggi dan tanpa mengorbankan kualitas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	50	39.4	39.4	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan prioritas BMT UGT Nusantara					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	47	37.0	37.0	38.6
	Sangat Setuju	78	61.4	61.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan semua tugas dan proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh BMT UGT Nusantara.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	1.6	1.6	1.6
	Setuju	41	32.3	32.3	33.9
	Sangat Setuju	84	66.1	66.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Memastikan bahwa pekerjaan saya diserahkan sebelum tenggat waktu yang ditentukan untuk memenuhi kebutuhan dan jadwal perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	51	40.2	40.2	40.9
	Sangat Setuju	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang paling mendesak atau penting terlebih dahulu.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	32.3	32.3	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Selalu mencari cara menyelesaikan tugas dengan jumlah sumber daya minim, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	2.4	2.4	2.4
	Setuju	44	34.6	34.6	37.0
	Sangat Setuju	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu melakukan inovasi atau perbaikan, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya operasional.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	40	31.5	31.5	32.3
	Sangat Setuju	86	67.7	67.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dan berusaha untuk tidak melebihi batas biaya yang telah ditentukan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	.8	.8	.8
	Setuju	41	32.3	32.3	33.1
	Sangat Setuju	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak bergantung pimpinan atau rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Ragu-ragu	3	2.4	2.4	3.1
	Setuju	44	34.6	34.6	37.8
	Sangat Setuju	77	60.6	60.6	98.4
	42.00	2	1.6	1.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan, tanpa ada pengawasan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Ragu-ragu	1	.8	.8	2.4
	Setuju	40	31.5	31.5	33.9
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	99.2
	42.00	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya selalu proaktif mencari cara untuk meningkatkan hasil pekerjaan, tanpa menunggu arahan atau instruksi dari atasan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Ragu-ragu	1	.8	.8	3.1
	Setuju	40	31.5	31.5	34.6
	Sangat Setuju	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik dan sopan dengan semua rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	28.3	28.3	28.3
	Sangat Setuju	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya dan yakin akan kemampuan saya untuk mencapai hasil yang terbaik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	31.5	31.5	31.5
	Sangat Setuju	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya secara aktif terlibat dalam kerjasama tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	27.6	27.6	27.6
	Sangat Setuju	92	72.4	72.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08788680
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.192
	Negative	-.170
Test Statistic		.192
Asymp. Sig. (2-tailed)		.654 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57299566
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.138
	Negative	-.200
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27717950
Most Extreme Differences	Absolute	.242
	Positive	.157
	Negative	-.242
Test Statistic		.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Religiusitas	.331	1.897
	Komitmen Organisasi	.226	8.180
	Organizational Citizenship Behavior	.117	8.518
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Religiusitas	.331	1.897
	Komitmen Organisasi	.226	8.180
	Organizational Citizenship Behavior	.117	8.518
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.011	2.153
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	.010	9.465
	Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	.043	3.314
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.469	1.761		4.241	.000
	Tingkat Religiusitas	-.093	.133	-.332	-.703	.483
	Komitmen Organisasi	-.213	.249	-.441	-.854	.395
	Organizational Citizenship Behavior	.137	.073	.459	1.882	.062
a. Dependent Variable: Abs_Res1						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.774	.301		.011
	Tingkat Religiusitas	-.071	.023	-1.462	.202
	Komitmen Organisasi	.048	.043	.579	.259
	Organizational Citizenship Behavior	.036	.012	.693	.405
a. Dependent Variable: Abs_Res2					

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.339	1.605		.000
	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.001	.002	.270	.716
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	-.003	.004	-.514	.506
	Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	-.001	.001	-.271	.470
a. Dependent Variable: Abs_Res3					

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.231	2.347		.028
	Tingkat Religiusitas	.679	.177	.836	.006
	Komitmen Organisasi	.645	.332	.398	.004
	Organizational Citizenship Behavior	.625	.097	.627	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.464	.436		.289
	Tingkat Religiusitas	1.084	.033	.916	.000
	Komitmen Organisasi	.221	.062	.910	.003
	Organizational Citizenship Behavior	.124	.018	.099	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.683	2.581		4.139	.000
	Kinerja Karyawan	.719	.031	.901	23.247	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.388	2.229		13.183	.000
	Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas	.009	.003	1.166	2.643	.009
	Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi	.010	.006	.792	1.728	.006
	Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior	.010	.002	1.213	5.465	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7664.411	3	2554.804	261.559	.000 ^b
	Residual	1201.416	123	9.768		
	Total	8865.827	126			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13891.466	3	4630.489	13767.615	.000 ^b
	Residual	41.369	123	.336		
	Total	13932.835	126			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6560.749	3	2186.916	116.695	.000 ^b
	Residual	2305.077	123	18.740		
	Total	8865.827	126			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas, Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.861	3.12532
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi				

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.997	.997	.57994
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Tingkat Religiusitas, Komitmen Organisasi				

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.246	3.11668
a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan*Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*Tingkat Religiusitas, Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Abs_Res3				

RIWAYAT HIDUP



Achmad Hasan Hasyim Dilahirkan Di Banyuwangi Jawatimur 26 juli 1980 Anak Ke dua Dari Lima Bersaudara Pasangan Bpk H Hasyim Dan Ibu HJ Saliyah Alamat Desa Tulungrejo Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi Hp.081234534442 Email: achmadhasanhasyim@gmail.com Pendidikan Formal Di tempuh di kampung halamannya dan pendidikan agama di tempuh di pondok pesantren sidogiri pasuruan lalu melanjutkan study pasca sarjana di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Kiai Hajji Achmad Siddiq Jember

