

SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI KOTA
BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**RISKA FEBRIYANTI
NIM. 180602044**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Febriyanti
NIM : 180602044
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 November 2023

Yang Menyatakan



Riska Febriyanti

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja
Karyawan Bmt Di Kota Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Riska Febriyanti
NIM: 180602044

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,

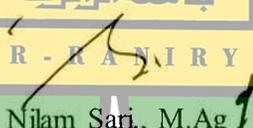

Khairul Amri, SE., M.Si
NIDN. 0106077507

Pembimbing II,


Dara Amanatillah, M.Sc Fim
NIDN. 2022028705

Mengetahui:

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,


Dr. Nilam Sari, M.Ag
NIP. 197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Di Kota Banda Aceh

Riska Febriyanti
NIM: 180602044

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam
Bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 10 November 2023 M
26 Rabiul Akhir 1445 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Khairul Amri, SE., M.Si
NIDN. 0106077507

Sekretaris,


Dara Amanatillah, M.Sc Finn
NIDN. 2022028705

Penguji I,


Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 19740152006041002

Penguji II,


Azimah Dianah, SE., M.Si.Ak
NIDN. 2026028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ed
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Riska Febriyanti
NIM : 180602044
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : 180602044@student.ar-raniry.ac.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKKU Skripsi

yang berjudul (*tulis judul karya ilmiah yang lengkap*):

Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Di Kota Banda Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 10 November 2023

Mengetahui,

Penulis,

Riska Febriyanti
NIM: 180602044

Pembimbing I,

Khairul Amri, SE., M.Si
NIDN. 0106077507

Pembimbing II,

Dara Amanatillah, M.Sc Finn
NIDN. 2022028705

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Akan ada saat ketika itu benar-benar melelahkan, tapi jangan menyerah bertahanlah sedikit lagi, dan ini akan segera berakhir”

(Lay Zhang)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah ayat 5-6)

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tua tercinta dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan doa terbaik untuk saya, serta berkerja keras untuk membiayai kuliah hingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikan Sarjana di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Semua dosen, kampus/fakultas yang telah banyak memberikan arahan, bantuan dan kemudahan bagi penulis selama mengikuti perkuliahan di kampus.\
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, semangat, waktu dan dukungan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI KOTA BANDA ACEH”** Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan umat manusia untuk menuju ke generasi terbaik.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan serta dorongan dari beberapa pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan selesai. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan hingga skripsi ini selesai dengan baik, khususnya kepada :

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Ibu Ayumiati, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry.
3. Hafizh Maulana, SP., S., HI., ME selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

4. Khairul Amri, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Dara Amanatillah, M. ScFinn selaku Pembimbing II dan Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan waktu dan memberikan arahan bimbingan bagi penulis untuk kesempurnaan proposal skripsi ini.
5. Dosen, karyawan-karyawan dan semua bagian Akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam UIN Ar-Raniry yang telah memberikan bantuan dan kemudahan bagi peneliti selama mengikuti perkuliahan.
6. Teristimewa untuk Ayahda Banta Saidi dan Ibunda Evi Yuliana yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan, didikan, dukung moral, finansial, motivasi, dan doa yang tiada hentinya agar penulis memperoleh yang terbaik, serta semua yang telah diberikan tidak ternilai harganya. Dan tidak lupa pula kepada Pak Khairil Anwar dan Bunda Rizaton yang tidak pernah lelah memberikan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Sahabat-Sahabat yang tersayang khususnya Jamadil, Siti Zubaidah, Suci Lestari, Muliana, Wahyuni Aritonang, Dewi Hajar, dan Rossa Liana yang selalu memberi semangat dan masukan, membantu dan memberi dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada nama-nama yang telah disebutkan diatas. Semoga segala bantuan, motivasi, ilmu dan arahan

yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik serta diberikan balasan rahmat dan hidayah oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca untuk kemajuan proposal skripsi ini serta dapat diambil manfaatnya.

Banda Aceh, 10 November 2023

Riska Febriyanti



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Ṣ	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِو	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

kaifa : كيف

hauula : هول

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أ/إي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
ئ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : رَمَى

qīla : قِيلَ

yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl :

al-Madīnah al-Munawwarah/ :

al-Madīnatul Munawwarah

Ṭalḥah :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Mir; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Riska Febriyanti
NIM : 180602044
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT
Pembimbing I : Khairul Amri, S.E., M.Si
Pembimbing II : Dara Amanatillah, M. Sc Finn

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja para karyawan BMT Kota Banda Aceh. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja. Masalah dalam pembahasan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual pada penelitian ini dengan penyebaran angket atau kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah total sampel yaitu teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 28 orang karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan religiusitas secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Etos Kerja, Religiusitas, Kinerja Karyawan dan Baitul Qiradh

DAFTAR ISI

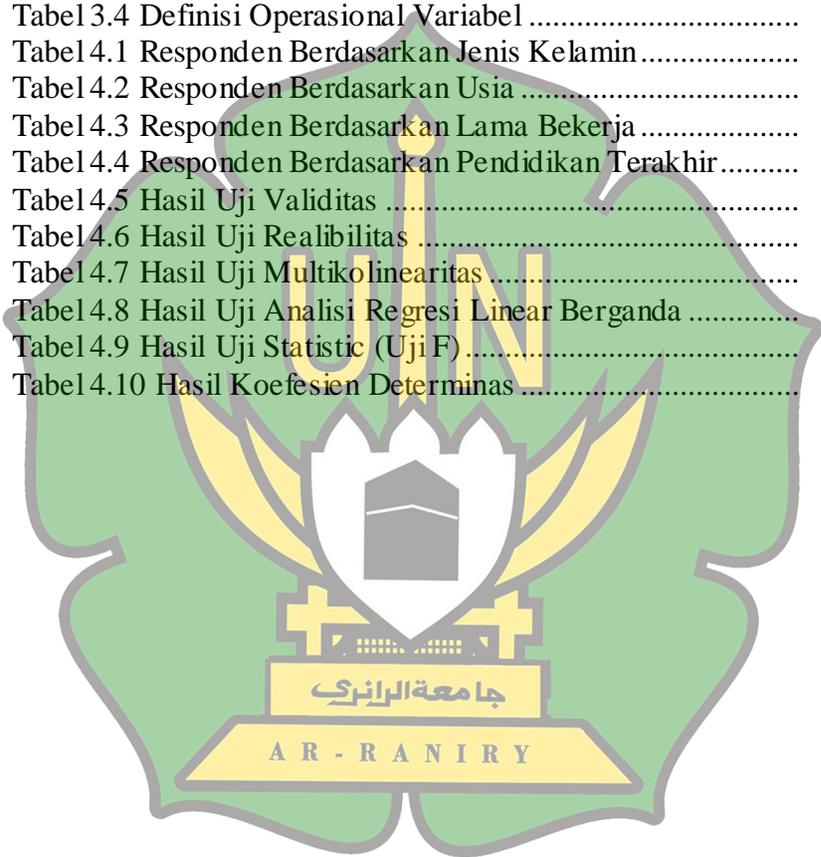
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI...	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	13
2.2 Etos Kerja	14
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	14
2.2.2 Indikator Etos Kerja	16
2.3 Religiusitas Keislaman	17
2.3.1 Pengertian Religiusitas Keislaman	17
2.3.2 Dimensi Religiusitas Keislaman	19
2.4 Baitul Maal wa Tamwil (BMT)	21
2.4.1 Pengertian Baitul Maal wa Tamwil (BMT)	21
2.4.2 Peran Baitul Maal wa Tamwil (BMT)	22
2.4.3 Dasar Hukum Baitul Maal wa Tamwil (BMT)	23
2.4.4 Konsepsi Syariah Pada BMT	25

2.5 Penelitian Terkait	26
2.6 Keterkaitan Antara Etos Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.6.1 Keterkaitan Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.6.2 Keterkaitan Antara Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.7 Kerangka Pemikiran.....	42
2.8 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Lokasi dan Objek	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Kuesioner.....	45
3.5 Operasional Variabel.....	46
3.6 Model Analisis	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Realibilitas	49
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji Normalitas	49
3.7.2 Uji Multikolinearitas	50
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.9 Uji Hipotesis.....	51
3.9.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	52
3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	53
3.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	54
4.1.1 Baitul Qiradh Baiturrahman	54
4.1.2 Baitul Qiradh BIMA	57
4.1.3 Baitul Qiradh Al-Mutawakkil.....	61
4.2 Karakteristik Responden	64
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	64
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	66

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.3 Uji Instrumen.....	70
4.3.1 Uji Validitasi	70
4.3.2 Uji Realibilitas	72
4.4 Uji Asumsi Klasik	73
4.4.1 Uji Normalitas	73
4.4.2 Uji Multikolinearitas	74
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	75
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.6 Uji Hipotesis.....	77
4.6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	77
4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	79
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.7 Pembahasan.....	81
4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	81
4.7.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.	82
4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	103

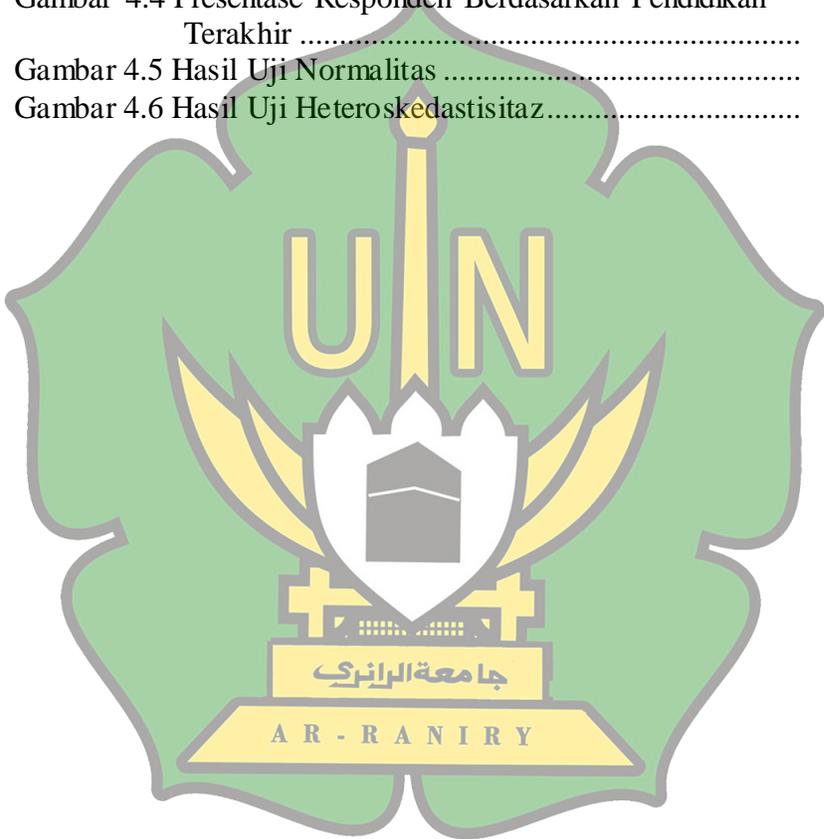
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Populasi dan sampel dengan metode survei	31
Tabel 3.2 Informan dengan metode wawancara	35
Tabel 3.3 Skala Likert.....	46
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistic (Uji F).....	79
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Gambar 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia	66
Gambar 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Lama Kerja ..	68
Gambar 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat kemajuan atau kemunduran suatu bangsa sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa, maka semakin maju bangsa tersebut dan sebaliknya apabila suatu bangsa mengalami kemunduran, hal itu disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam memajukan bangsa, termasuk dalam memajukan lembaga keuangan. Sumber daya manusia yang pantang menyerah, selalu semangat dalam menghadapi apapun, mempunyai jiwa pejuang dalam dirinya agar berjuang untuk memajukan bangsa. Selain memajukan bangsa sumber daya manusia juga harus memajukan lembaga keuangan, sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan luas, budi pekerti yang luhur berbadan sehat dan lain sebagainya. Semua ini demi memajukan bangsa dan lembaga keuangan (Pertiwi, 2018)

Perkembangan perbankan syariah yang sangat pesat mendorong lahirnya unit-unit usaha syariah dalam lingkup kecil. Lahirnya *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) disetiap daerah merupakan dampak dari berkembangnya perbankan syariah. *Baitul Maal wa Tamwil* merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro

Syariah (LKMS) yaitu lembaga keuangan mikro yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah Islam. Sebagian besar nasabah yang meminjam pembiayaan adalah pedagang dan yang memiliki usaha lainnya.

Perkembangan BMT di Indonesia sendiri tidak dapat dilepaskan dari peran Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dalam mendorong Pendirian BMT Indonesia sehingga banyak BMT yang didirikan. Namun tidak semua BMT mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik karena dianggap kurang mampu dalam pengelolaan, bahkan beberapa BMT sangat berpengaruh akan kemajuan ekonomi masyarakat di suatu daerah. Hal ini tidak hanya dapat dipengaruhi oleh produk ataupun strategi yang mereka miliki, tetapi juga dipengaruhi bagaimana sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas. Dalam pencapaian kesuksesan BMT tentunya harus menganut konsep etos kerja, mengingat bahwa lembaga ini merupakan lembaga yang dalam operasinya menggunakan basis syariah. Keharusan BMT dalam menganut konsep etos kerja akan memudahkan dalam pengoperasian berbagai kegiatan keuangan serta menghasilkan manfaat yang besar (Roni, 2019).

BMT di Kota Banda Aceh dikenal dengan nama Baitul Qiradh, dengan hal ini, Baitul Qiradh yang akan membantu dan mengembangkan ekonomi kelompok masyarakat kecil, yang tujuan utamanya untuk memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan peningkatan

penguatan posisi usaha kecil menengah dengan mengamalkan prinsip-prinsip syariah. Peran dan Program Baitul Qiradh Banda Aceh dinilai sangat sesuai dengan kultur dan agama yang di anut masyarakat Banda Aceh. Baitul Qiradh Merupakan lembaga NonBank yang menghimpun dana dari masyarakat dan merupakan suatu alternatif bagi UMKM dalam memperoleh dana ataupun modal usaha, di tengah keterbatasan yang dimiliki oleh UMKM dalam mengakses lembaga-lembaga perbankan. Oleh karena itu, Baitul Qiradh sebagai suatu lembaga Non Bank yang memiliki peran penting tersendiri dalam menumbuh kembangkan perekonomian di Kota Banda Aceh.

Dengan demikian Baitul Qiradh di Kota Banda Aceh ada 3 diantaranya adalah Baitul Qiradh Baiturrahman, Baitul Qiradh BIMA dan Baitul Qiradh Al-Mutawakkil. Dengan hal ini, Baitul Qiradh menjadi sebuah wadah bagi masyarakat dalam membangun sumber pelayanan keuangan guna mendorong produktifitas untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sehingga Baitul Qiradh mampu mendorong masyarakat menengah bawah untuk dapat meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik dan menjadi sebuah solusi bagi masyarakat dalam menghadapi persaingan ekonomi yang makin ketat.

Kinerja yang optimal juga harus didasari sebuah rasa ketaatan dalam memenuhi target produksi sehingga tercapai target yang dibutuhkan sebuah perusahaan. Dengan tingkat kesadaran religius seseorang dapat menimbulkan dorongan yang kuat dan

dapat menjadi motivator untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja. Maka faktor yang terpenting dari dasar etos kerja adalah faktor religius atau agama. Etos Kerja dapat didefinisikan sebagai integritas, ketekunan yang merupakan sikap mendasar yang mengandung makna gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan suatu yang maksimal, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Baik buruknya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa diantaranya religiusitas dan motivasi intrinsik. Etos kerja muncul dari dorongan sikap yang terbentuk dari nilai-nilai agama. Sikap religius memberikan dorongan kepada seseorang dalam mencari makna religius untuk tindakan yang dipilihnya. Kesanggupan seseorang dalam menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya sebagai keterampilan sosial tergantung pada kuat dan lemahnya sikap religiusitas dalam jiwanya. Selain agama motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, karena motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan yang timbul dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Rofik, 2019)

Dengan adanya Etos Kerja Islam yang baik disuatu lembaga keuangan sehingga dapat menjadi nilai sendiri bagi lembaga keuangan dalam memberi kepercayaan kepada nasabahnya. Dalam hal ini, Etos Kerja Islam ada ruang lingkup yang menjadi indikator lembaga keuangan menjalankan kegiatannya seperti, keadilan dalam memberikan pelayanan yang sama terhadap nasabahnya,

dan nasabah diberi kebebasan dalam menentukan pilihan, bahwa karyawan harus mampu bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dialami oleh nasabah, karyawan harus memiliki sikap yang baik terhadap nasabah dan lembaga keuangan transparan dalam memberikan informasi kepada nasabahnya.

Penerapan Etos Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan, dengan adanya etos kerja yang baik maka kualitas pelayanan yang diberikan juga akan meningkat sehingga kepuasan nasabah juga akan meningkat itu mendorong perusahaan untuk memaksimalkan atau meniadakan pengalaman pelanggan yang kurang menyenangkan. Sehingga meningkatkan minat masyarakat sekitar untuk melakukan transaksi khususnya dalam pinjam-meminjam dana untuk keperluan usaha dan lainnya (Hadi, 2019).

Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama yang baik didalam hati maupun dalam ucapan. Dengan hal ini dalam perusahaan suatu religiusitas harus ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diyakini pasti dapat meningkatkan kesuksesan dalam tujuan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya religiusitas dalam aktivitas perusahaan. Religiusitas memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang mampu mendorong karyawan

untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaannya dengan baik dan benar (Maulana , 2019).

Pembahasan mengenai penerapan etos kerja dan religiusitas dalam kinerja karyawan saat ini menjadi semakin penting untuk diteliti, hal ini didasarkan pada adanya penelitian sejenis mengenai bagaimana pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap karyawan. Menurut Lawu, dkk (2019) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian Darmansyah, dkk (2018) yang juga mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Nilai pengaruhnya positif, yaitu jika etos kerja meningkat maka perkembangan karir juga meningkat. Dalam penelitian 'Ain & Fikriyah, (2020) mengatakan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahya Amanah NF. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian Afriani, (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Sehingga kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Akan tetapi, yang menarik untuk diteliti lebih lanjut adalah menurut Febriantoro, (2016) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa variabel etos kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

dalam penelitian Alfisyah, (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI dapat diterima karena meskipun presentase pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan tidak terlalu mendominasi, namun setidaknya adanya religiusitas tetap memiliki pengaruh yang tentunya dapat mendukung optimalnya kinerja karyawan.

Dalam penelitian kali ini, penulis semakin tertarik dengan pembahasan mengenai bagaimana etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui apakah religiusitas berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada realita dan pengamatan penulis bahwa beberapa BMT yang dijumpai belum fokus menerapkan dan menanamkan etos kerja Islam khususnya pada diri karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin meninjau lebih dalam tentang pengaruh Etos Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di BMT di Kota Banda Aceh. Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh?
3. Apakah etos kerja dan religiusitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis dapat menetapkan tujuan dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan religiusitas secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT di Kota Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian “Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Kota Banda Aceh” adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengembangkan kreatifitas penulis dalam mengembangkan ilmu yang telah didapat.

2. Bagi BMT dan Lembaga keuangan yang lainnya

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi tentang etos kerja dan religiusitas yang harus ditetapkan kinerja karyawan yang berkerja di lembaga keuangan atau BMT.

1.5 Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab Pendahuluan dikemukakan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab Landasan Teori ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah teori mengenai Kinerja Karyawan, Etos Kerja, Religiusitas, Penelitian Terkait yang mendukung penelitian ini, Kerangka Berpikir dan Hipotesis yang berlandaskan Teori.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab Metode Penelitian ini terdiri dari Jenis Penelitian, Lokasi dan Objek, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Operasional Variabel dan Model Analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan ini menjelaskan tentang deskriptif objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan survei atas tanggapan terhadap kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan untuk memastikan bagaimana etos kerja dan religiusitas memengaruhi kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup ini berisikan tentang kesimpulan yang dirangkum berdasarkan hasil penelitian dan saran berupa masukan-masukan yang ingin disampaikan baik kepada pihak-pihak terkait serta peneliti selanjutnya.

A R - R A N I R Y

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hadiansyah & Yanwar, (2015) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri seperti usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. 'Ain & Fikriyah, (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki definisi yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan yang berkaitan pada pekerjaan perusahaan atau pun organisasi yang dikerjakan berdasarkan kemampuan dirinya sebagai upaya memperoleh hasil yang bernilai bagi perusahaan, masyarakat ataupun pribadinya. Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa proses melaksanakan tugas kerja sangat penting daripada hasil dalam pembentukan konsep kinerja. Kinerja juga termasuk dalam satu aspek yang dapat bertujuan untuk memperkirakan suatu tingkat keberhasilan di masa mendatang.

Sedangkan pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektifitas

tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu perilaku (proses), output (produk langsung suatu aktivitas), outcome (dampak aktivitas), yang merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan yang lainnya dalam manajemen kinerja. Ulfa & Ridwan, (2015).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ulfa & Ridwan, (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Lestary & Harmon, (2017) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Efektivitas biaya

Merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

4. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervision untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

5. Ketepatan waktu

Adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Ningsih, dkk (2018) Etos kerja terdiri dari dua kata yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti sikap, kepribadian, karakter, watak, keyakinan atas sesuatu. Sedangkan kata kerja berarti usaha untuk melakukan sesuatu dengan perencanaan dan tanggung jawab. Etos kerja terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai

ibadah yang sangat luhur. Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat terbaik.

Adapun menurut Timbuleng, dkk (2015) Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, supaya bisa mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja merupakan perilaku positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integra. Sedangkan menurut Bawalle & Sumarauw, (2015) Istilah dari paradigma berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku bagi para pemiliknya.

Penerapan etos kerja ditempat kerja juga untuk menghindari penumpukan kekayaan dengan cara tidak beretika. Etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari hasil kerja seseorang. Maulidia, (2020)

2.2.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Lawu dkk, (2019) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah :

1. Kerja keras

Bahwa di dalam berkerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatnya hasil yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu menjadi yang terbaik disetiap saat.

6. Tekun

Ketekunan adalah sikap seseorang pekerja keras, mereka belajar dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Tentu saja orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain untuk tidak mengulangi.

2.3 Religiusitas Keislaman

2.3.1 Pengertian Religiusitas Keislaman

Religiusitas dapat didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan seseorang terhadap nilai-nilai religius, keyakinan yang ada dalam kaitannya dengan agama yang dianut. Religiusitas keislaman adalah komitmen seseorang muslim untuk melaksanakan ajaran Islam yang direfleksikan dalam bentuk keyakinan dan perbuatan. Religiusitas keislaman seseorang muslim dapat diukur melalui dua pendekatan yaitu keyakinan dan praktik perilaku sesuai dengan ajaran Islam. Amri & Adi, (2021)

Adapun menurut Alfisyah & Anwar, (2018) menyatakan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan,

karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya. Dalam agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan hal ini implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT.

Tingkat religiusitas adalah perilaku manusia yang menunjukkan kesesuaian dengan ajaran agamanya. Jadi berdasarkan agama yang dianut maka individu berlaku secara religius. Religiusitas sebagai komitmen religius (yang berhubungan dengan agama atau keyakinan iman), yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan dengan agama atau keyakinan iman yang dianut. Jika dilihat berdasarkan pengertian tersebut sikap religiusitas dapat mempengaruhi seseorang yang dapat dilihat dari salah satu dasar yang menimbulkan toleransi, namun agama juga bisa menyebabkan intoleransi. Toleransi sendiri merupakan kesediaan mengenali dan menghargai keyakinan, praktik-praktik, perilaku, dan sebagainya bagi orang lain, tanpa harus setuju dengan pendapat mereka. Kunci dari toleransi menerima orang apa adanya. Tolernasi beragama adalah sikap

bersedia menerima keanekaragaman dan kebebasan beragama yang dianut dan kepercayaan yang diyakini oleh pihak atau golongan lain. Dapat dilihat pula sikap toleransi seseorang akan dipengaruhi oleh sikap atau pandangan tentang suatu agama atau sikap religiusitas seseorang.

2.3.2 Dimensi Religiusitas Keislaman

Menurut Sayyidah dkk, (2022) membagi religiusitas Islam menjadi lima dimensi, yaitu basic religiosity, central religious duties, religious experience, religious knowledge, dan orthopraxis.

1. *Basic Rligiosity*. Dimensi ini mencakup hal-hal yang terkait dengan keyakinan atau keimanan dan praktik-praktik penyembahan terhadap agama Islam. Dalam Islam, keimanan terhadap agama tidak dapat dipisahkan dari praktik agama itu sendiri. Keyakinan dalam agama Islam disebut dengan istilah Iman. Iman diartikan sebagai keyakinan atau perasaan bahwa Allah SWT hadir dimana-mana. Oleh sebab itu, iman semestinya diikuti oleh penyembahan melalui ritual-ritual wajib maupun sunnah.
2. *Central Religious Duties*. Dimensi ini mencakup lima pilar agama Islam atau rukun Islam, yaitu mendirikan Shalat, berpuasa pada bulan Ramadhan, dan menunaikan ibadah haji. Norma-norma ini merupakan ritual ibadah berupa perilaku yang dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi basic religiosity yang berfokus pada kesalehan seorang Muslim, sementara itu dimensi central religious duties

menjelaskan kewajiban dalam beragama yang berfokus pada kesalahan Muslim secara kolektif atau pada tingkat sosial. Kewajiban beragama yang dimaksud dalam dimensi ini memiliki kesamaan karakteristik yaitu ibadah yang dilakukan bersama-sama dengan Muslim lainnya dan juga dimensi ini menjelaskan ibadah-ibadah dalam Islam yang bersifat universal sehingga berbeda dengan kesalahan ortodoks.

3. *Religious Experience*. Dalam teori religiusitas pengalaman beragama yang mengukuhkan keimanan dan kewajiban sebagai penganut agama. Butir pernyataan dalam dimensi ini meliputi pengalaman beragama individu yang sangat personal dan tidak sebatas kewajiban yang dianjurkan oleh agama. kekuatan iman atau kesalahan seorang penganut agama tidak hanya diukur dari kepatuhannya terhadap kewajiban dan larangan agama. Oleh sebab itu, pengalaman religius seperti merasa berinteraksi langsung dengan Yang Maha Kuasa perlu diukur secara terpisah dari dimensi lainnya.
4. *Pengetahuan Religius*. Individu yang religius semestinya memiliki pengetahuan dan pemahaman informasi terkait agama yang dianut. Pengetahuan terkait agama dapat dilihat melalui literasi penganut terhadap kitab suci atau ajaran-ajaran yang para pemuka agama. Dalam Islam, sumber pengetahuan agama adalah Al-Qur'an dan Hadits. Oleh karena itu, pengetahuan seorang Muslim tentang Islam dapat dilihat atau

diukur melalui pemahamannya tentang Al-Qur'an dan ajaran-ajaran Nabi Muhammad SAW.

5. *Orthopraxis*. Dalam setiap agama biasanya telah dikemukakan dampak dari perilaku atau praktik agama secara eksplisit dan implisit. Orthopraxis dalam Islam merupakan ajaran-ajaran Islam yang bersifat ortodoks atau ketat. Islam mempengaruhi setiap sendi kehidupan penganutnya sehingga setiap aktivitas merupakan bentuk penghambaan umat Islam kepada Allah SWT. Penerapan Islam dalam kehidupan sehari-hari diluar ritual keagamaan yang bersifat wajib dapat menjadi pembeda tingkat kesalehan dalam kalangan umat Muslim. Dimensi orthopraxis mencakup ajaran-ajaran Islam sebagai representasi norma-norma sosial yang diatur, misalnya interaksi antara laki-laki dan perempuan serta konsumsi makanan dan minuman halal. Religiusitas dapat diukur dari seberapa teguh seorang Muslim menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

2.4 Baitul Maal wa Tamwil (BMT)

2.4.1 Pengertian Baitul Maal wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan sebuah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat khususnya kaum fakir miskin, yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yang tata

cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadits. Hadi, (2019)

Dengan hal itu, keberadaan BMT ialah untuk sebagai lembaga keuangan syariah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah, di dalamnya mengandung keterpaduan sisi sosial dan bisnis, dilakukan secara kekeluargaan dan kebersamaan untuk mencapai sukses kehidupan di dunia dan akhirat.

Dari pengertian di atas, BMT memiliki 2 (dua) fungsi yang antara lain:

1. Mengeola dana yang dihimpun dari masyarakat berupa tabungan dan investasi dengan cara menyalurkan untuk kegiatan produktif dalam hal ini untuk mengembangkan usaha kecil dan mikro yang setorannya sangat banyak jumlahnya.
2. Mengelola dana Zakat, Infaq dan Shodaqoh yang dititipkan kemudian disalurkan secara optimal dan sesuai syariah dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang yang berhak menerimanya. Tanjung & Novizas, (2018)

2.4.2 Peran Baitul Maal wa Tamwil (BMT)

Menurut Sudjana & Rizkison, (2020) BMT dapat berperan melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi umat dalam program pengetasan kemiskinan
2. Memberikan sumbangan aktif terhadap upaya pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan umat.

3. Mengembangkan sikap hemat dan mendorong kegiatan gemar menabung.
4. Menumbuh kembangkan usaha-usaha produktif dan sekaligus memberikan bimbingan dan konsultasi bagi anggota dibidang usahanya.
5. Menciptakan sumber pembiayaan dan penyediaan modal bagi anggota dengan prinsip syariah.
6. Meningkatkan kesadaran dan wawasan umat tentang sistem dan pola perekonomian Islam.
7. Membantu pengusaha lemah untuk mendapatkan modal pinjaman.
8. Menjadi lembaga keuangan alternative yang dapat menompang percepatan pertumbuhan ekonomi nasional.

2.4.3 Dasar Hukum Baitul Maal wa Tamwil (BMT)

Menurut Soemitra, (2017 : 145) Dasar hukum BMT dapat didirikan dalam bentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) atau berbentuk koperasi.

- a. Dalam bentuk KSM.

BMT didirikan dalam bentuk KSM, maka BMT akan mendapat sertifikasi operasi dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) yang mendapat pengakuan dari bank Indonesia (BI) sebagai lembaga pengembangan swadaya masyarakat yang mendukung program hubungan bank dengan KSM. KSM juga dapat berfungsi sebagai praoperasi dengan BMT.

b. Dalam bentuk koperasi.

Pada awal pendirian telah ada kesiapan, maka BMT langsung didirikan dengan badan hukum koperasi. Dengan ini ada beberapa alternative (pilihan) yang bisa ambil.

Sebagai Koperasi Unit Desa (KUD), dengan ketentuan yang diatur oleh meteri koperasi dan pengusaha kecil tanggal 20 Maret 1995, dimana :

1. Bila suatu wilayah telah ada KUD dan berjalan dengan baik, maka BMT dapat menjadi Unit Usaha Otonom (U2O) atau Tempat Pelayanan Koperasi (TPK). Bila KUD tersebut belum berfungsi dengan baik, maka KUD tersebut dapat difungsikan sebagai BMT, dan pengurus dipilih dalam suatu rapat anggota.
2. Bila mana daerah tersebut belum ada KUD, maka dapat didirikan KUD BMT. dalam pendirian KUD diperlukan minimal 20 orang anggota.
3. Sebagai Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN), BMT juga dapat menjadi U2O dan TPK dari Kopontren dan juga dapat didirikan Kopontren BMT. Dalam hal ini, panitia pendirian BMT dapat berkonsultasi dengan Departemen Agama dan Departemen Koperasi Kabupaten/Kota setempat.

2.4.4 Konsepsi Syariah Pada BMT

Pada tahun 1999 Majelis Ulama Indonesia (MUI) menerbitkan Surat ketetapan No.754/MUI/II/1999 mengenai Dewan Syariah Nasional (DSN) yang mempunyai tugas mengontrol Dewan Pengawas Syariah (DPS) dalam Lembaga Keuangan Syariah (LKS) diseluruh Indonesia. Tugas utama DSN adalah merumuskan, mengkaji, menggali terhadap operasional LKS agar ada kesamaan fatwa, serta memberikan pengawasan dalam penerapannya. Dengan dikeluarkannya Fatwa MUI mengenai DSN tersebut menjadikan tambah kuatnya struktur kelembagaan keuangan syariah, sehingga dapat memotivasi pertumbuhan lembaga keuangan syariah dan dapat mempengaruhi munculnya lembaga-lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah. Absor dkk, (2019). Dalam Pedoman Dasar DSN tersebut, mekanisme kerja DPS dijelaskan sebagai berikut:

1. Dewan Pengawas Syariah memberikan pengawasan pada lembaga keuangan syariah yang berada dibawah pengawasannya secara periodik.
2. Dewan Pengawas Syariah berhak memberikan saran dan masukan mengenai perkembangan lembaga keuangan syariah kepada pengurus lembaga yang bersangkutan dan kepada DSN.
3. Dewan Pengawas Syariah berkewajiban memberikan laporan mengenai operasional lembaga keuangan syariah yang

diawasinya kepada DSN paling sedikit 2 kali dalam 1 tahun anggaran.

4. Dewan Pengawas Syariah merumuskan permasalahan-permasalahan yang membutuhkan saran dari DSN.

Sedangkan Dewan Pengawas Syariah berdasarkan pada Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

1. Memberikan saran dan nasehat untuk pengawas dan pengurus serta memberikan pengawasan pada operasional BMT supaya sesuai dengan ketentuan syariah.
2. Memastikan dan memberikan penilaian pemenuhan kepatuhan syariah dalam pedoman kegiatan dan produk yang telah dikeluarkan oleh BMT.
3. Memberikan pengawasan terhadap perkembangan produk baru.
4. Meminta fatwa dari DSN-MUI terhadap produk yang belum ada fatwanya.
5. Memberikan evaluasi secara berkala pada produk simpanan maupun pembiayaan syariah.

2.5 Penelitian Terkait

Penelitian ini dapat dilihat dari berbagai literatur, baik dari tesis, skripsi, artikel, jurnal dan karya ilmiah lainnya. Dalam memenuhi bahan referensi sebagai acuan pada penulisan skripsi ini, tidak sepenuhnya memiliki relevansi dengan topik yang berkaitan:

Penelitian terdahulu ataupun yang disebut dengan kajian pustaka merupakan salah satu hal yang sangat bermanfaat untuk

dijadikan sebagai suatu perbandingan serta acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyangkut pengaruh etos kerja dan religiusitas. Untuk melakukan penelitian perlu adanya suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan suatu referensi perbandingan dalam penelitian, maka dari itu penelitian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berjudul “pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan BMT Kota Banda Aceh”

Penelitian Andri Hadiansyah & Rini Purnamasari Yanwar (2015), berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang merupakan jenis penelitian terapan (*applied research, practical research*). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Dari hasil uji linearitas r hitung ($0,851 > r$ tabel ($0,171$), p value $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square diperoleh nilai sebesar $0,754$ atau $72,4\%$. Ini berarti etos kerja memberikan kontribusi sebesar $72,4\%$ terhadap kinerja karyawan PT. AE, sedangkan sisanya sebanyak $27,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin naik variabel etos kerja karyawan maka semakin meningkat kinerjanya.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama memalukan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada objek penelitian kalau penelitian yang dilakukan Andri objek penelitiannya di PT AE. Sedangkan penulis meneliti di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh dan juga jenis penelitian diatas menggunakan jenis penelitian terapan (*applied research, practical research*). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Penulis juga meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Maulidia (2020), berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Kota Banda Aceh)*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji t mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawa pada Dinas Syariat Islam (Studi Kota Banda Aceh).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja

terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Dimana hasil uji t nilai t hitung (2,768) > t tabel (2,042), p value 0,001 < 0,05 dan nilai R Square diperoleh nilai sebesar 0,206 atau 20,6%. Ini berarti etos kerja memberikan kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, sedangkan sisanya sebanyak 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui etos kerja yang diberikan oleh karyawan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada objek penelitian kalau penelitian yang dilakukan Maulidia objek penelitiannya di Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Sedangkan penulis meneliti di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Penulis juga meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suparman Hi Lawu dkk (2019), berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*". Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan analisa deskriptif.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji persamaan linear mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Jakarta Timur. Dimana hasil perhitungan korelasi sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi faktor-faktor lain misalnya kondisi lingkungan pekerjaan, fasilitas yang ada, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan rekan kerja. dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dan persamaan regresi linear, diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711, dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada objek penelitian kalau penelitian yang dilakukan Suprman objek penelitiannya di PT. POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Sedangkan penulis meneliti di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Berbeda juga dengan jenis penelitian yang digunakan, penelitian Suprman menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan analisa deskriptif, sedangkan penulis

menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Penulis juga meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Stela Timbuleng & Jacky SB Sumarauw (2015), berjudul "*Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*". Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sedangkan secara parsial : 1) Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. 3) Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dari hasil uji F nilai F hitung (16,013) > F tabel (2,54) ini berarti etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, karena karyawan yang memiliki sikap etos kerja, disiplin kerja dan komitmen yang

ditanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan sehingga membantu dan mendorong perusahaan sehingga lebih semakin maju. Dari hasil uji t nilai t hitung $(0,102) < t \text{ tabel } (2,00488)$, p value $0,919 > 0,05$. Ini berarti etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan. Dari hasil uji t nilai t hitung $(2,010) > t \text{ tabel } (2,00488)$, p value $0,049 < 0,05$. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap perubahan yang terjadi pada disiplin kerja akan meningkatkan perubahan pada kinerja karyawan, pada perubahan itu upaya untuk meningkatkan kinerja dilihat dari disiplin semakin besar disiplin yang diberikan karyawan maka semakin meningkatnya juga kinerja yang dihasilkan. Dari uji t nilai t hitung $(2,612) > (2,00488)$, p value $0,012 < 0,05$. Ini berarti komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. upaya dalam meningkatkan kinerja menjadi dorongan juga dimana perusahaan melakukan upaya dalam mempertahankan karyawan yang ada, meyakinkan agar karyawan tetap bertahan dan berkerja sama dengan perusahaan.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh

penulis adalah pada penelitian diatas juga meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dan juga pada jenis penelitian, jenis penelitian diatas menggunakan penelitian asosiatif, sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Berbeda juga dengan objek penelitian, penelitian diatas objek penelitiannya di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, sedangkan penulis objek penelitiannya di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh.

Penelitian Karina Dewi Alfisyah & Moch Khoirul Anwar (2018), berjudul "*Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Nusantara XI*". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Nusantara XI.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja dan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pada uji t menunjukkan nilai 0,282 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh

religiusitas terhadap kinerja karyawan dan juga sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah objek penelitiannya, penelitian diatas melakukan penelitian di PT. Nusantara XI, sedangkan penulis melakukan penelitian di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Penulis juga meneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hendi Prasetyo & Vera Anitra (2020), berjudul *“Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Tenaga Kerja Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner melalui google form. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada staf pengajar Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dari hasil uji parsial (uji t) telah menunjukkan nilai t hitung (4,462) > t tabel (2,001), p value $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square diperoleh nilai sebesar 0,243 atau 24,3%. Ini berarti dapat dinyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas sebesar 24,3% dan sisanya

75,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, dan juga sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah objek penelitian, objek penelitian diatas melakukan penelitian di tenaga kerja Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, sedangkan penulis meneliti di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Penulis juga meneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nisrina 'Aidah Qurrotul 'Ain & Khusnul Fikriyah (2020), berjudul "*Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan kuesioner dengan model skala likert. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, secara parsial religiusitas tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan, secara parsial komitmen terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan religisitas dan komitmen

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Dari hasil uji t religiusitas nilai t hitung sebesar $(0,618) < t$ tabel $(2,048)$, p value $0,542 > 0,05$. Ini berarti religiusitas tidak terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. karena setiap individu sudah tertanam pada diri sendiri masing-masing harus memiliki sifat yang taat pada Tuhan-Nya tanpa memikirkan hal lain. Setiap individu telah menerapkan religiusitas pada dirinya, seperti cara berpakaian, ibadah wajib maupun sunnah telah dikerjakan dengan baik diluar jam kerja, amalan sehari-hari mulai dari membaca dzikir pagi dan petang, bersedekah pun telah dikerjakan meskipun tidak secara bersama dengan rekan-rekan kantor. Hasil dari uji t komitmen nilai t hitung sebesar $(3,858) > t$ tabel $(2,048)$, p value $0,001 < 0,05$. Ini berarti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. karena seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak hanya sekedar bergabung dengan organisasi saja, akan tetapi juga terdapat bukti dalam tindakannya yang bukan hanya tugas dalam pekerjaannya. Karyawan ini kemungkinan besar akan bertahan pada organisasi dan mengeluarkan tenaganya untuk bekerja secara maksimal. Dan secara simultan religiusitas dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Dari hasil f hitung sebesar $(14,789) > (3,34)$ p value $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square diperoleh sebesar 0,523 atau 52,3%. Ini berarti religiusitas dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF sebesar 52,3% sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dan juga sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah penelitian diatas melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan juga menggunakan kuesioner dengan model skala likert, sedangkan penulis menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner, pada objek penelitian juga berbeda penelitian diatas objek penelitiannya di PT. Cahaya Amanah NF, sedangkan penulis melakukan penelitian di Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Berbeda juga dengan penelitian diatas, penelitian diatas juga meneliti tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andri Hadiansyah & Rini Purnamasari Yanwar (2015)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian terapan (<i>applied research, practical research</i>)	Hasil pada penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE
2	Maulidia (2020)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Kota Banda Aceh)	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner.	Hasil pada penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
3	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati (2019)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan analisa deskriptif.	Hasil pada penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.
4	Stela Timbuleng & Jacky SB Sumarauw (2015)	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif	Hasil pada penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5	Karina Dewi Alfisyah & Moch Khoirul Anwar (2018)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Nusantara XI.	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan penyebaran angket atau kuesioner	Hasil pada penelitian ini adalah variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja. Adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.
6	Hendi Prasetyo & Vera Anitra (2020)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Tenaga Kerja Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan kuesioner melalui google form.	Hasil pada penelitian ini adalah religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Nisrina 'Aidah Qurrotul 'Ain & Khusnul Fikriyah (2020)	Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan kuesioner dengan model skala likert.	Hasil pada penelitian ini menghasilkan bahwa religiusitas dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, dimana persamaan dari penelitian ini dengan penelitian di atas adalah sama-sama memakai

metode Kuantitatif dan pembahasan yang diteliti yaitu mengenai pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian di atas adalah ada satu yang memakai metode Terapan dan pendekatan Asosiatif, permasalahan yang akan diteliti, dimana penelitian ini fokus kepada pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kota Banda Aceh.

2.6 Keterkaitan Antara Etos Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

2.6.1 Keterkaitan Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jika dikaitkan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan terdapat penelitian yang memberikan hasil yang tidak jauh berbeda dari penelitian lainnya, meskipun metode yang digunakan peneliti berbeda-beda. Seperti menurut Rofik, (2022) dengan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), penelitian ini menyatakan hasil analisis ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.283 (positif), sehingga adanya peningkatan etos kerja akan diikuti tingginya kinerja. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian menurut Desky, (2014) penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien path bertanda positif (0,281)

mengindikasikan semakin baik etos kerja Islami mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Begitu pula dengan hasil penelitian Lawu dkk, (2019) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif, dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi sebesar 0.882 dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linear, diketahui merupakan etos kerja sebesar 0.711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Timbuleng & Sumarauw, (2015) penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a atau etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, karena etos kerja yang ada pada masing-masing sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, di perusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada.

2.6.2 Keterkaitan Antara Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan terdapat penelitian yang memberikan hasil yang tidak jauh berbeda dari hasil penelitian lainnya meskipun metode yang digunakan peneliti berbeda-beda. Penelitian menurut Prasetyo & Anitra,

(2020) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, berdasarkan dari hasil regresi linear sederhana didapat hasil jika religiusitas naik maka kinerja karyawan juga akan naik dari nilai koefisien dua arah dikarenakan religiusitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menurut Alfisyah & Anwar, (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara religiusitas terhadap kinerja, Maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI.

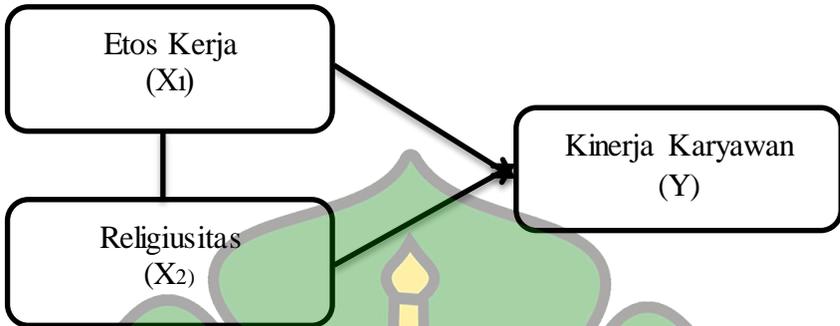
Begitu juga dengan hasil penelitian dari Sunanda, (2020) dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Afriani, (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta.

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan BMT di Kota Banda Aceh”, berikut peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam melakukan penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel etos kerja dan variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menganalisis tingkat pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_{a1} : Diduga etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H_{o1} : Diduga etos kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H_{a2} : Diduga religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H_{o2} : Diduga religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Budi, (2019)

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui arah dan pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Dalam metode kuesioner digunakan angket sebagai alat pengumpul data yang sebelumnya akan diuji validitas dan reabilitas. Nugroho, (2013)

3.2 Lokasi dan Objek

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah tiga kantor BMT yang ada di Kota Banda Aceh. Objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan BMT Kota Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan BMT Kota Banda Aceh.

3.3 Populasi dan Sampel

Tabel 3.1
Populasi dan sampel dengan metode survei

No	Nama BMT	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Baitul Qiradh Baiturrahman	14	14
2	Baitul Qiradh Al-Mutawakkil	8	8
3	Biatul Qiradh Bima	6	6
Total		28	28

Sumber : survei peneliti

Tabel 3.2
Informan dengan metode wawancara

No	Nama BMT	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Nasabah	12.601	5
2	Regulator	1	1
Total		12.603	7

Sumber : survei peneliti

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan dengan metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk mendapat informasi dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada seluruh karyawan BMT Kota Banda Aceh dengan diisi dan dikembalikan kepihak penelitian.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur persepsi, sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian. Saputra, (2020) Dalam penentuannya digunakan skala likert dengan lima kategori pilihan yaitu :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Skala Likert	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Operasional Variabel

Menurut Maulidia, (2020) menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel yang dimaksudkan dalam penelitian untuk memperjelas istilah dan membuat batasan sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel etos kerja dan religiusitas yang telah dikembangkan oleh para ahli untuk mempermudah menjabarkan indikator yang akan dijadikan instrumen pengukuran dari responden dalam memberikan tanggapan atas pernyataan sebagai dasar pengukuran kinerja karyawan.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Simbol
Variabel Dependent				
1	Kinerja Karyawan	<p>Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri seperti usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. Hadiyansyah & Yanwar, (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas • Efektivitas biaya • Kebutuhan pengawasan • Ketepatan waktu • Komitmen kerja <p>Lestary & Harmon, (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • K • K 1 • K • K 2 • K • K 3 • K • K 4 • K • K 5 • K • K 6

Variabel Independent				
2	Etos Kerja	Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan bagaimana cara mengekspresikannya, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, supaya bisa mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Timbuleng & Sumarauw, (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja keras • Disiplin • Jujur • Tanggung jawab • Rajin • Tekun Sayyidah, dkk. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • EK 1 • EK 2 • EK 3 • EK 4 • EK 5 • EK 6
Variabel Independent				
3	Religiusitas	Religiusitas keislaman adalah komitmen seseorang muslim untuk melaksanakan ajaran Islam yang direfleksikan dalam bentuk keyakinan dan perbuatan. Religiusitas keislaman seseorang muslim dapat diukur melalui dua	<ul style="list-style-type: none"> • Basic Religiosity • Central religious duties • Religious experience • Pengetahuan religius • Orthopraxis Sayyidah, dkk. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • RL 1 • RL 2 • RL 3 • RL 4 • RL 5

		pendekatan yaitu keyakinan dan praktik perilaku sesuai dengan ajaran Islam. Amri & Adi, (2021)		
--	--	--	--	--

3.6 Model Analisis

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur realibilitas dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal*

Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau

tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh Etos kerja (X1) dan Religiusitas (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tidak bebas apabila nilai-nilai variabel bebasnya diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Ghazali, (2018).

3.9 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi bertujuan untuk menguji

hubungan pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Febriantoro, (2016) Persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Intercept (konstanta)
b₁ : Koefisien regresi untuk X₁
b₂ : Koefisien regresi untuk X₂
X₁ : Etos Kerja
X₂ : Religiusitas
e : Nilai residu

3.9.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terganggunya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terganggunya atau tidak.

3. Jika nilai $t \geq t$ tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Jika nilai $t \leq t$ tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Irawati, (2014) Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$F = \frac{3 \cdot R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah Data atau Kasus

K = Jumlah Variabel Independen

3.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (etos kerja dan religiusitas) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

4.1.1 Baitul Qiradh Baiturrahman

4.1.1.1 Sejarah Singkat Baitul Qiradh Baiturrahman

Pada tanggal 8 Juli 1995 KSM BQ Baiturrahman diresmikan oleh Prof. Dr. Ing BJ Habibie dihalaman depan Masjid Raya Baiturrahman Banda Aceh sekaligus dengan 50 BQ lainnya diseluruh Aceh, sedangkan kegiatan operasional secara resmi baru dimulai tanggal 2 Oktober 1995, dengan modal Rp. 16.000.000,- (Enam belas juta rupiah) terdiri dari modal Masjid Raya Baiturrahman Rp. 10.000.000,- selebihnya dari pengusaha.

Pada tanggal 7 Agustus 2001 KSM BQ Baiturrahman berbadan hukum koperasi dengan nomor : 367/BH?KDK.1.9/2001 dengan nama Koperasi Syariah BQ Baiturrahman.

Dalam perkembangan sampai Desember 2004 Kopsyah BQ Baiturrahman telah berperan dan memberikan kontribusi kepada masyarakat pengusaha kecil bawah dalam rangka pemberdayaan ekonomi umat dengan pemberian modal usaha, Asset pada saat itu ±Rp.350.000.000,-

Sampai kemudian bencana gempa dan tsunami menghantam Aceh, Kopsyah BQ Baiturrahman mengalami kerugian sebesar Rp. 98.500.000,- terdiri dari uang kas di brankas sebesar Rp. 10.850.000,- inventaris kantor dan lebih 70% nasabah pinjaman mengalami korban jiwa, akibatnya aktivitas kantor sempat fakum selama 2 bulan.

Alhamdulillah, tanggal 17 Maret 2005 sudah dapat beroperasi kembali berkat kerja keras manajemen untuk membangkitkan kembali kembali Kopsyah BQ Baiturrahman.

Pasca tsunami diresmikan kembali oleh Ibu Hj. Mufida Yusuf Kalla di halaman Masjid Raya Baiturrahman, setelah dibantu penguatan modal oleh BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) sebesar Rp. 605.080.000,-. Dan ini merupakan awal pertumbuhan sector jasa keuangan dengan dukungan dari pemerintah dan LSM. Mereka antusias untuk menumbuhkan sector tersebut khususnya Lembaga Keuangan Syariah.

Di tahun 2006 Kopsyah Baiturrahman telah membuka kantor cabang di Punge, Ule Kareng dan Lingke (2 Tahun berjalan kantor cabang Punge di marger dengan kantor Masjid karena perluasan jalan di daerah tersebut).

Tahun 2007 Kopsyah BQ Baiturrahman digantikan akte pendiriannya (karena akte yang ada hilang bersama tsunami) dengan nama KSU Syariah Baiturrahman.

Tahun 2009 Kopsyah Baiturrahman sudah memiliki gedung sendiri berlokasi di Jl. MR.M Hasan Desa Suka Damai Batoh dan Di desa Ceurih Ule Kareng, sedangkan kantor pusat tetap berkantor di Komplek Masjid Raya Baiturrahman menara Utara.

4.1.1.2 Profil Perusahaan

Badan Hukum	: KSU Syariah Baiturrahman
Tanggal pendirian	: 2 Oktober 1995
Akte Pendirian	: 367/BH/KDK.1.9/VIII/2001
Bidang Usaha	: Simpan Pinjam
NPWP	: 02.581.716.4.101.000
Jenis Simpanan	: - Tabungan Mudharabah - Tabungan Pendidikan - Tabungan Qurban - Tabungan Haji - Tabungan Walimah
Jenis Pembiayaan	: - BBA - Murabahah - Ijarah

4.1.1.3 Visi Dan Misi Baitul Qiradh Baiturrahman

- a. Visi BQ Baiturrahman
Memberdayakan Ekonomi Ummat
- b. Misi
1. Mengimplementasikan prinsip dasar syariah bagi keuangan mikro
 2. Memperkuat usaha dari pengusaha mikro
 3. Meningkatkan pemberian sumbangan amal (zakat, infaq dan shadaqah) untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat tingkat terendah
 4. Menjadikan basis lembaga keuangan mikro di Aceh

4.1.2 Baitul Qiradh BIMA

4.1.2.1 Sejarah Singkat Baitul Qiradh BIMA

Koperasi Syariah Bina Insan Mandiri adalah Koperasi Serba Usaha (KSU) yang memiliki Unit Simpan Pinjam (USP). Kegiatan simpan pinjam telah difungsikan sejak tanggal 2 Januari 2006. Koperasi didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat melalui pengembangan usaha kecil, diantaranya :

- a. Perdagangan
- b. Kerajinan
- c. Home Industri
- d. Petanian

Kegiatan usaha Koperasi Syariah Bina Insan Mandiri yang telah dilakukan, antara lain :

- a. Simpanan Masyarakat
- b. Pembiayaan
- c. Pelatihan dan Pemagangan Pengelola Baitul Qiradh
- d. Pembinaan dan pendampingan masyarakat

Pinjaman yang telah diberikan kepada anggota disesuaikan dengan kebutuhan usaha dan cadangan dana di koperasi. Pembiayaan yang telah dilakukan untuk anggota rata-rata berkisar antara Rp. 500.000,-(Lima Ratus Ribu Rupiah) sampai dengan Rp. 20.000.000,-(Dua Puluh Juta Rupiah) yang diangsur selama 6 Bulan sampai dengan 18 Bulan, dengan sistem angsuran secara harian atau bulanan. Koperasi saat ini telah memiliki unit-unit antara lain :

Unit Jasa Keuangan Syariah Baitul Qiradh

Baitul Qiradh Bina Insan Mandiri adalah Lembaga Keuangan Syariah yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat *profit motive*.

Penghimpun dana diperoleh dari pihak lain (anggota/deposan/penabung) dan menyalurkannya kepada yang memerlukan melalui pembiayaan (pinjaman) untuk usaha produktif, konsumtif, maupun investasi dengan sistem bagi hasil (*profit sharing*).

Lembaga Keuangan Syariah Baitul Qiradh Bina Insan Mandiri berbadan hukum Koperasi yang mengelola dana masyarakat untuk mendanai kegiatan usaha yang produktif, yang Insya Allah terbebas dari Riba, dalam rangka membangkitkan dan memberdayakan ekonomi ummat Islam.

Baitul Qiradh Bina Insan Mandiri berdiri atas Inisiasi Dompot Dhuafa Republika diperuntukkan bagi pengembangan perekonomian masyarakat Aceh Pasca Tsunami.

4.1.2.2 Profil Perusahaan

Badan Hukum	: Koperasi Syariah
Tanggal pendirian	: 8 Februari 2006
Akte Pendirian	: 457/BH/KDK/1.9./II/2006
Bidang Usaha	: Simpan Pinjam dan Pembiayaan
Alamat	: Jl. T. Cut Ali No. 44 Kp. Baru Banda Aceh Telp/fax:

0651-22201

Jenis Usaha Anggota : - Pembiayaan Kelompok

- Perdagangan
- Kerajinan
- Home Industri
- Pertanian
- Pembiayaan Sepeda Motor

Jenis Pembiayaan

- : - Mudharabah
- Murabahah
- Musyarakah
- Ba'I Bitsaman Ajil (BBA)
- Qardhu Hasan
- Al Ijarah

Jenis Simpanan

- : - Simpanan Bina Insan
- Simpanan Pendidikan
- Simpanan Qurban
- Simpanan Munakahat
- Simpanan Fitrah

Mandiri

Ceria

Program Kerja Sama : - Dinas Koperasi

- LPDB
- BSI
- Puskopsyah
- BPR Hikmah Wakillah



4.1.2.3 Visi dan Misi Baitul Qiradh BIMA

a. Visi

Koperasi Syariah terbaik di Indonesia, sebagai gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional

b. Misi

- Terwujudnya sumbernya insani yang profesional dan sepenuhnya mengerti muamalah secara syariah.
- Berdaya guna secara berkelanjutan sebagai mitra strategis dan terpercaya untuk mencapai kesejahteraan bagi anggota pada khususnya dan bagi rakyat Indonesia pada umumnya.
- Mendorong tumbuhnya kewirausahaan dengan membangun mediasi yang berkesinambungan antara shahibul maal dan mitra usaha.
- Mengelola koperasi dan unit usaha secara profesional dengan kualitas pengelolaan koperasi dan unit “Good Governace” serta peningkatan kualitas pengelolaan koperasi sebagai pengembang amanat umat yang sesuai kaidah-kaidah syariah, profesional, transparan, terukur, berdaya guna dan dapat dipertanggungjawabkan dalam mewujudkan kemandirian koperasi hingga dapat meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi anggota, dhuafa, pelaku usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) dan mitra kerja serta rakyat Indonesia.

4.1.2.4 Tujuan Baitul Qiradh BIMA

- a. Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya sesuai dengan prinsip ekonomi syariah. Ikut membangun tatanan perekonomian yang berbasis syariah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur.
- b. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, koperasi menyusun rencana strategis.

4.1.3 Baitul Qiradh Al-Mutawakkil

4.1.3.1 Sejarah Singkat Baitul Qiradh Al-Mutawakkil

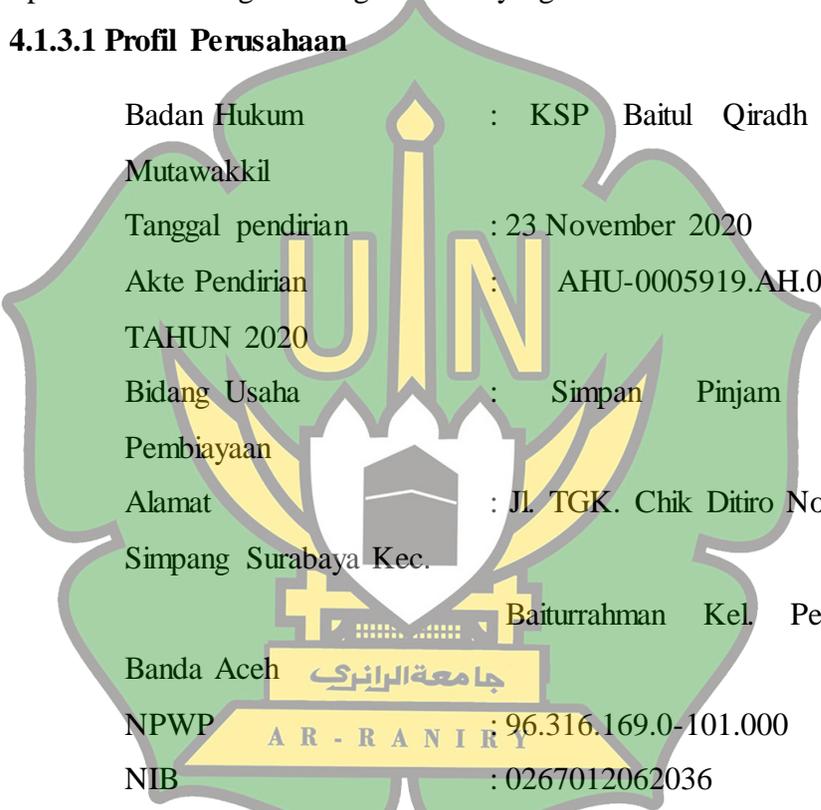
KPPS Baitul Qiradh Al-Mutawakkil adalah sebuah lembaga keuangan mikro yang bergerak dalam usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah bagi anggota untuk meningkatkan dan memberdayakan usaha.

Sejalan dengan visi dan misi Koperasi Simpan Pinjam Syariah dan undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

KSPPS Baitul Qiradh Al-Mutawakkil mulai operasional tanggal 23 November 2020, yang merupakan fase awal memulai kegiatan simpan pinjam dan pembiayaan untuk usaha-usaha mikro

produktif di wilayah Kota Madya Banda Aceh dan Aceh Besar. Dengan tekad dan kerjasama tim telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dan akan terus memperbaiki dan meningkatkan profesionalitas dalam menata pola kerja yang sesuai dengan standar operasional lembaga keuangan mikro yang sehat.

4.1.3.1 Profil Perusahaan



Badan Hukum : KSP Baitul Qiradh Al-Mutawakkil
Tanggal pendirian : 23 November 2020
Akte Pendirian : AHU-0005919.AH.01.26
TAHUN 2020
Bidang Usaha : Simpan Pinjam dan Pembiayaan
Alamat : Jl. TGK. Chik Ditiro No. 44 Simpang Surabaya Kec. Baiturrahman Kel. Peuniti. Banda Aceh
NPWP : 96.316.169.0-101.000
NIB : 0267012062036
Jenis Pembiayaan : - Mudharabah
- Murabahah
- Musyarakah
- Ba'I Bitsaman Ajil (BBA)
- Qardhu Hasan
- Al Ijarah

Jenis Simpanan : - Simpanan Pendidikan
Ceria

- Simpanan Qurban
- Simpanan Munakahat
- Simpanan Fitrah

4.1.3.2 Visi Dan Misi Baitul Qiradh Al-Mutawakkil

a. Visi

- Menjadikan Baitul Qiradh Al-Mutawakkil sebagai lembaga keuangan simpan pinjam mikro syariah yang terbaik
- Mewujudkan pelayanan yang optimal dalam meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

b. Misi

- Menerapkan pola manajemen yang operasional, transparansi dan akuntabel
- Membangun partisipasi aktif para anggota, sumber daya insan dan pengguna jasa
- Melakukan kerja sama usaha yang saling menguntungkan dalam rangka pengembangan Baitul Qiradh Al-Mutawakkil.

4.1.3.3 Tujuan Baitul Qiradh Al-Mutawakkil

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat sebagai bagian dari tatanan perekonomian nasional dalam upaya mendukung program pemerintah mengentaskan kemiskinan.

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan data penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuesioner pada April 2023 kepada 28 responden karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin

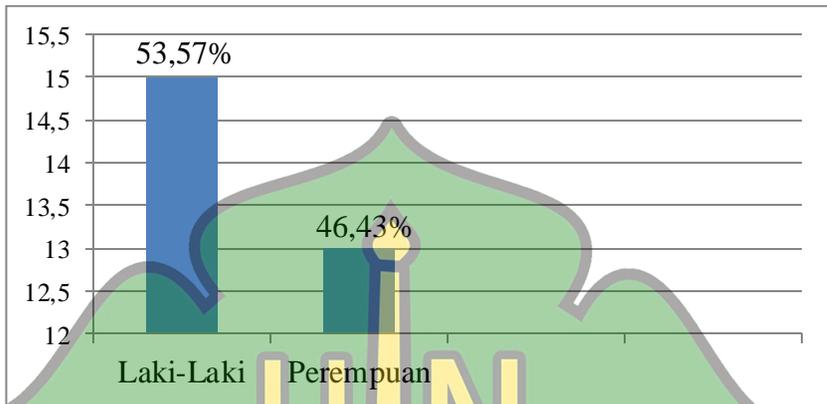
Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	15	53,6	53,6	53,6
PEREMPUAN	13	46,4	46,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2023

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang, sedangkan perempuan berjumlah 13 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 53,57%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah 46,43%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang aling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

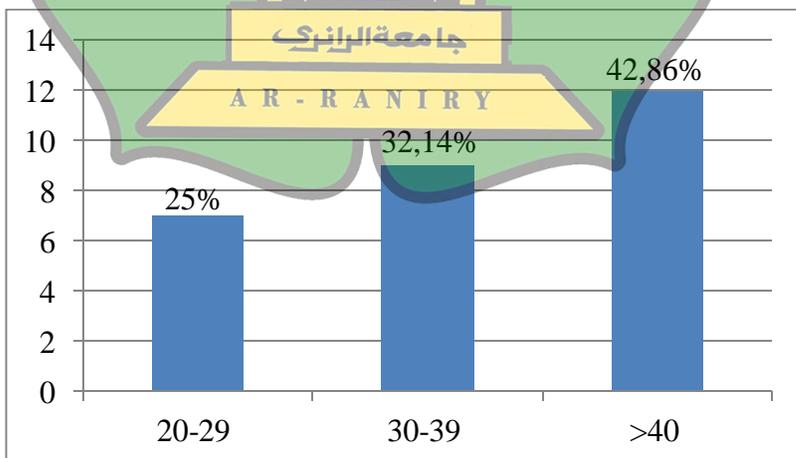
Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	7	25,0	25,0	25,0
30-39 Tahun	9	32,1	32,1	57,1
>40 Tahun	12	42,9	42,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2023

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 7 orang, usia 30-39 tahun berjumlah 9 orang, usia >40 tahun berjumlah 12 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada gambar berikut :

Gambar 4. 2
Persentase Responden Berdasarkan Usia



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 20-29 tahun adalah 25% , usia 30-39 tahun adalah 32,14%, usia >40 tahun adalah 42,86%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia 20-29 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	2	7,1	7,1	7,1
1-2 Tahun	2	7,1	7,1	14,3
2-3 Tahun	6	21,4	21,4	35,7
> 3 Tahun	18	64,3	64,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2023

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa jumlah responden yang lama kerja <1 tahun berjumlah 2 orang, 1-2 tahun berjumlah 2 orang, 2-3

tahun berjumlah 6 orang, >3 tahun berjumlah 18 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Presentase Responden Berdasarkan Lama Kerja



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan lama kerja yaitu < 1 tahun adalah 7,143%, 1-2 tahun adalah 7,134%, 2-3 tahun adalah 21,43%, > 3 tahun adalah 64,29%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki lama kerja > 3 tahun merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian di ikuti oleh responden kerja yang lama kerja 2-3 tahun dan responden yang memiliki lama kerja < 1 tahun dan 1-2 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

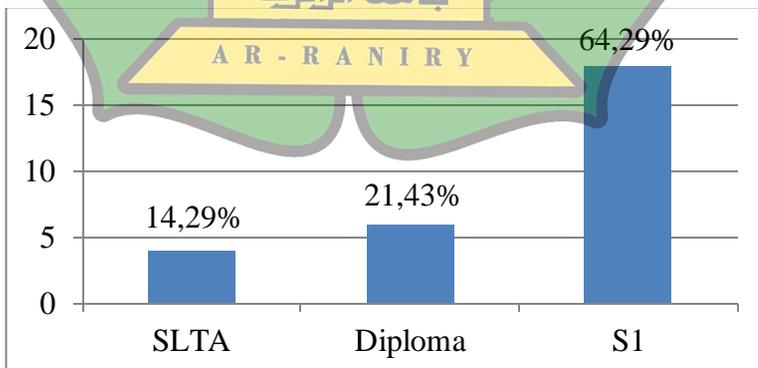
Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	14,3	14,3	14,3
DIPLO	6	21,4	21,4	35,7
MA	18	64,3	64,3	100,0
S1	18	64,3	64,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2023

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa jumlah responden yang Pendidikan terakhirnya SLTA berjumlah 4 orang, Diploma berjumlah 6 orang, S1 berjumlah 18 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada gambar berikut :

Gambar 4.4
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SLTA adalah 14,29%, Diploma adalah 21,43%, dan S1 adalah 64,29%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa, responden yang pendidikan terakhir S1 merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian di ikuti oleh responden yang pendidikan terakhir Diploma dan responden yang pendidikan terakhir SLTA merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 28 orang. Uji validitas dilakukan dengan mengerasikan antara skor total. Pengujian dilakukan dengan memakai taraf signifikansi 5%. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel.

Untuk *degree of freedom* ($df = n-k$) dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini jumlah df dapat di hitung adalah $28-2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 didapat dari rtabel, jika $rhitung > rtabel$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $rhitung < rtabel$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dimana nilai rtabel ($n-2=26$) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,3739.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	EK 1	0,849	0,3739	Valid
	EK 2	0,842		Valid
	EK 3	0,873		Valid
	EK 4	0,860		Valid
	EK 5	0,877		Valid
	EK 6	0,614		Valid
X2	RL 1	0,403	0,3739	Valid
	RL 2	0,512		Valid
	RL 3	0,502		Valid
	RL 4	0,414		Valid
	RL 5	0,945		Valid
Y	KK 1	0,811	0,3739	Valid
	KK 2	0,739		Valid
	KK 3	0,836		Valid
	KK 4	0,475		Valid
	KK 5	0,778		Valid
	KK 6	0,648		Valid

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel dia atas dapat di lihat bahwa koefisien validitas (R) atau rhitung>rtabel. Dari hasil uji validitas tiap item pernyataan, maka dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner apakah sudah konsisten atau tidak. Instrumen dapat dinyatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian realibilitas melalui tingkat perhitungan alpha dengan menggunakan SPSS 20. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Realibilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja	6 item pertanyaan	0,875	Reliabel
Religiusitas	5 item pertanyaan	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan	6 item pertanyaan	0,786	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 20

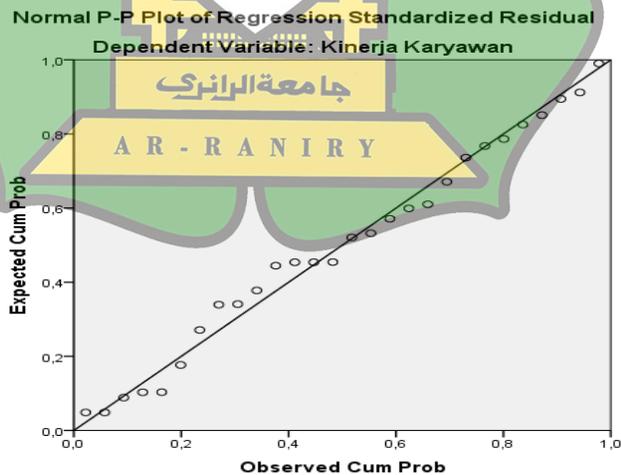
Dari tabel uji ralibilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai Alpha > 0,60 = (aX1 = 0,875, aX2 =0,702 dan aY = 0,786) > 0,60. Dari hasil uji realibilitas variabel dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan realibel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Sedangkan data yang normal yaitu data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas



Sumber : data diolah, 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov – Smirvon* (K-S) berdistribusi normal. Diketahui bahwa ada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kemiripan dalam suatu model. Adanya kesamaan dalam suatu model. Adanya kemiripan antara variabel independen akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat . untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai telorance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan terjadi multikolinearitas apabila terdapat nilai-nilai tolerance > 10 .

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0,618	1,618
Religiusitas	0,618	1,618

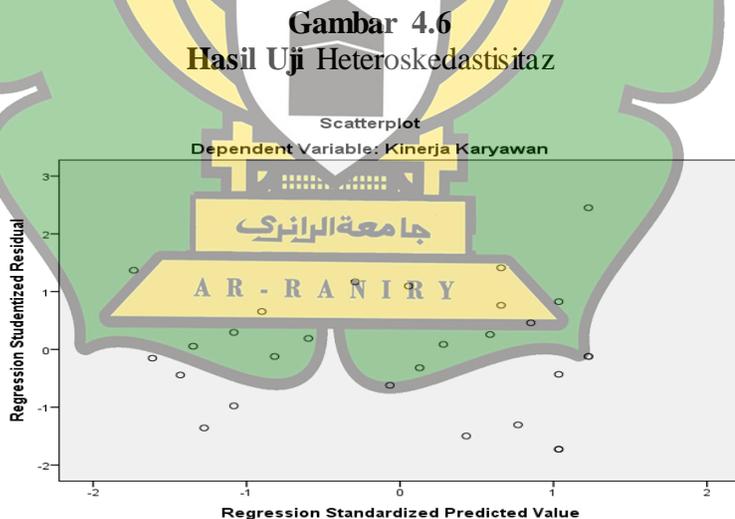
Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Etos Kerja (X1) adalah 0,618, nilai tolerance variabel Religiusitas (X2) adalah 0,618. Kedua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi multikolinearitas antara variabel independen dengan model regresi ini. Sedangkan nilai VIF variabel Etos Kerja (X1) adalah 1,618, nilai VIF Religiusitas (X2) adalah 1,618. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut:



Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang memiliki lebih dari satu variabel. Dalam penelitian ini variabel independen (X) yang digunakan adalah etos kerja dan religiusitas. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,644	,665	-,968	,342		
	Etos kerja	,462	,122	,523	,3785	,618	1,618
	Religiusitas	,539	,182	,408	,2953	,618	1,618

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,644 + 0,462x_1 + 0,539x_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar -0,644 yang menyatakan jika variabel etos kerja (X_1) dan Religiusitas (X_2) tidak bertambah maka nilai koefisien kinerja karyawan (Y) sebesar -0,644.
2. Nilai koefisien etos kerja (X_1) adalah sebesar 0,462. Hal ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan. Maka variabel Y kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,462.
3. Nilai koefisien religiusitas (X_2) adalah sebesar 0,539. Hal ini menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan. Maka variabel Y kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,539.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$Y = -0,644 + 0,462x_1 + 0,539x_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar -0,644 yang menyatakan jika variabel etos kerja (X_1) dan Religiusitas (X_2) tidak bertambah maka nilai koefisien kinerja karyawan (Y) sebesar -0,644.

2. Nilai koefisien etos kerja (X_1) adalah sebesar 0,462. Hal ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan. Maka variabel Y kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,462.
3. Nilai koefisien religiusitas (X_2) adalah sebesar 0,539. Hal ini menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan. Maka variabel Y kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,539.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui analisis regresi berganda yang dilakukan pada aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Uji secara parsial pada tabel diketahui bahwa variabel etos kerja (X_1) memperoleh t hitung sebesar 3,785 dan t tabel 2,059. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 2,059$) dengan nilai signifikan 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya etos kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel religiusitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Uji parsial pada tabel diketahui bahwa variabel religiusitas (X_2) memperoleh t hitung sebesar 2,953 dan

t tabel sebesar 2,059. Sehingga t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,953 > 2,059$) dengan nilai signifikansi 0,007, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya religiusitas (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dari uji F adalah :

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistic (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,450	2	2,225	29,827	,000 ^b
	Residual	1,865	25	,075		
	Total	6,315	27			

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29,827 dan F tabel 3,37, sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($29,872 > 3,37$) dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X_1) dan religiusitas (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki interval 0 sampai 1. Semakin besar (R^2), semakin mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi dan semakin mendekati 0, variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen, dengan melihat R Square. Berikut hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS.

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 ^a	,705	,681	,27313	1,924

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji R^2 (koefisien determinasi) diperoleh sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja (X_1) dan religiusitas (X_2) sebesar 70,5% dan 29,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain selain etos kerja dan religiusitas. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen secara baik.

4.7 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh.

4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial pada tabel diketahui bahwa variabel etos kerja (X_1) memperoleh t hitung sebesar 3,785 dan t tabel sebesar 2,059. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 2,059$) dengan nilai signifikansi 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya etos kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Dengan hal ini etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Baitul Qiradh

Kota Banda Aceh. Faktor etos kerja yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Pentingnya etos kerja bagi karyawan khususnya karyawan yang bekerja di sektor keuangan mikro syariah seperti di Baitul Qiradh menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan juga positif pula. Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Andri Hadiansyah & Rini Purnamasari Yanwar (2015), dan Suparman Hi Lawu, dkk (2019) dimana hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial pada tabel diketahui bahwa variabel religiusitas (X_2) memperoleh t hitung sebesar 2,953 dan t tabel 2,059. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,953 > 2,059$) dengan nilai signifikansi 0,007, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya religiusitas (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Baitul Qiradh Kota Banda Aceh. Faktor religiusitas dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan adanya rasa menerima suatu amanah, maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berusaha untuk ditingkatkan dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya. Dengan hal ini karyawan yang merasakan bahwa apa yang dilakukannya semata-mata sebagai kegiatan mencari ridho Allah SWT melalui usaha mencari nafkah dengan bekerja, maka karyawan akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin meskipun dalam kondisi tanpa pengawasan atasan, karena keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT. Selain itu, hubungan yang baik dan kerjasama antar karyawan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjalin komunikasi dan sinergi yang baik yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien lalu kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Karina Dewi Alfisyah & Moch Khoirul Anwar (2018) dan Hendi Prasetyo & Vera Anitra (2020) dimana hasil tersebut ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel etos kerja dan religiusitas mempunyai F hitung sebesar 29,827 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel etos kerja dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti apabila etos kerja dan religiusitas meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika etos kerja dan religiusitas menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muhammad Fatkhurohman Albashori dan Subandi (2022) dimana hasil tersebut ditemukan bahwa etos kerja dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Hal ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan.
2. Secara parsial religiusitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Hal ini menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap penambahan 1 pada variabel lainnya dianggap konstan.
3. Secara simultan etos kerja dan religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa etos kerja dan religiusitas yang telah diterapkan selama ini terbukti telah mempengaruhi kinerja para karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna

melahirkan pengetahuan baru etos kerja dan religiusitas serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Baitul Qiradh Kota Banda Aceh supaya meningkatkan lagi etos kerja kepada karyawan supaya kinerja semakin meningkat, kemudian tetap pertahankan sikap religiusitas agar karyawan semakin termotivasi dan kinerja juga semakin meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Absor, C., Hana, K. F., & Nur, F. R. (2019). Ada Apa Dengan Dewan Pengawas Syariah Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah. *Jurnal Of Islamic Banking And Finance*, 3 (2), 155-173.
- Afriani, K. (2016). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah.
- 'Ain, N. A., & Fikriyah, K. (2020). Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6 (1), 57-77.
- Alfionita, I. (2016). *Peran Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Dalam Perdampingan Pembiayaan Pedagang Kecil Di BMT Khusnul Aulia Jatiseeng Ciledug*. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon: Fakultas Syariah Dan Bisnis Islam.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2), 99-107.
- Amri, K., & Adi, R. (2021). Apakah Religiusitas Keislaman Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan? Bukti Data Panel Dari Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29 (2), 147-166.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4 (5), 353-361.
- Budi, I. S. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Pedagang Banjar Di Pasar Sudimampir Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 5 (2), 102-110.

- Darmansyah, Adam, M., & Mahdani. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2 (1), 22-35.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8 (2), 459-478.
- Febriantoro, N. M. (2016). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. Tangerang : Universitas Multimedia Nusantara.
- Hadi, A. (2019). *Analisis Penerapan Etika Kerja Pada Baitul Mal Watamwil (BMT) Taman Indah Aceh Besar*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3 (2), 150-158.
- Irawati, W. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BMT Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang Tahun 2014*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga: Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam Prodi Perbankan Syariah.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia

- Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2 (1), 51-60.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3 (2), 94-103.
- Maulana , R. (2019). *Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah.
- Maulidia. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Kota Banda Aceh)*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
- Ningsih, A. R., Sobari, H., & Gustiawati, S. (2018). Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Salon Muslimah House Of Aisyah Bogor. *Al Amwal*, 1 (1), 15-25.
- Nugroho, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Minat Terhadap Prestasi Siswa Pada Mata Diklat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di SMK Negeri 1 Sedayu*. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Teknik Prodi Pendidikan Teknik Mesin. جامعة الرانيري
- Pandapotan, & Soemitta -, I.A.A(2022). Studi Literatur Strategi BMT Dalam Pemberdayaan Ekonomi Ummat Berbasis Mesjid. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3 (3), 584-598.
- Pertiwi, I. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)* . Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Fakultas Agama Islam Prodi Ekonomi Syariah.
- Prasetyo , H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Student Research*, 2 (1), 705-713.

- Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT EL-MENTARI "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam .
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parawisata Dan Perhotelan*, 1 (2), 185-195.
- Roni, M. (2019). *Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: Pascasarjana.
- Saputra, R. (2020). *Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Bakery*. Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen S1: Universitas Islam Riau.
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., & Rejeki, S. (2022). Peran Religiusitas Islam Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi Islam*, 13 (2), 103-115.
- Soemitra , A. (2017). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. PT Kharisma Putra Utama: Kencana.
- Sudjana, K., & Rizkison. (2020). Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah Yang Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6 (2), 185-194.

- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17 (1), 20-36.
- Tanjung, M., & Novizas , A. (2018). Eksistensi Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Dalam Perekonomian Islam. 3, (1), 27-35.
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. (2015). Etos Kerja, Displin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (2), 1051-1060.
- Ufa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium*, 3 (2), 311-339.



KUISIONER

PENGARUH ETOS KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI KOTA BANDA ACEH

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Febriyanti

Nim : 180602044

Jurusan : Ekonomi Syariah/Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Ar-Raniy

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul "***Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Kota Banda Aceh***", maka dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini.

Isilah angket ini dengan sebaik-baiknya, angket ini bukan alat tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Segala jawaban yang Bapak/Ibu berikan kami jamin kerahasiaannya. Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk saya dan semoga menjadi amal kebaikan serta diterima Allah SWT. Atas kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.
Hormat saya

Riska Febriyanti

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

1. Identitas Responden

Isilah identitas Bapak/Ibu dibawah ini dan berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama :

Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia : a. < 20 Tahun c. 30-39 Tahun
b. 20-29 Tahun d. > 40 Tahun

Lama bekerja : a. < 1 Tahun c. 2-3 Tahun
b. 1-2 Tahun d. > 3 Tahun

Pendidikan terakhir : a. SLTA c. S1
b. Diploma d. S2

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Pengisian kuisisioner, yaitu menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√)

Pada alternative jawaban yang paling sesuai dengan persepsi anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Untuk mempermudah memahami pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner, maka penulis memberikan informasi sedikit mengenai pengertian etos kerja, religiusitas dan kinerja karyawan:

- a. Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, supaya bisa mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.
- b. Religiusitas keislaman adalah komitmen seseorang muslim untuk melaksanakan ajaran Islam yang direfleksikan dalam bentuk keyakinan dan perbuatan.
- c. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri seperti usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja.

3. Daftar Pertanyaan:

Etos Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	ST	SS
1	Kerja Keras	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan					
2	Disiplin	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
3	Jujur	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan					
4	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan apa yang sudah menjadi pekerjaan saya dengan baik					
5	Rajin	Saya tidak mengenal waktu saat bekerja					
6	Tekun	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan					

Religiusitas

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	ST	SS
1	Basic Religiosity	Saya percaya janji dan ancaman Allah itu ada. Sehingga saya tidak berani menyalahi aturan dalam bekerja.					
2	Central religious dusties	Saya tetap melaksanakan shalat meski pun sedang jam kerja.					
3	Religious experience	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan shalat					
4	Pengetahuan religious	Al-qur'an dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja saya dalam bekerja lebih baik.					
5	Orthopraxis	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan, saya segera membantunya dalam pekerjaannya					

Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	ST	SS
1	Kualitas kerja	Mampu menghasilkan kualitas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2	Kuantitas	Menunjukkan kuantitas pekerjaan dengan menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang diharapkan					
3	Efektivitas biaya	Saya mengajak rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok tepat waktu.					
4	Kebutuhan pengawasan	Saya bekerja bermalas-malasan ketika tidak diawasi					
5	Ketepatan waktu	Memaksimalkan ketepatan waktu dalam bekerja					
6	Komitmen kerja	Mempunyai komitmen kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan					

		pekerjaan.					
--	--	------------	--	--	--	--	--

Sumber : Firdaus (2019) dan Khairunnisa (2016)



Lampiran 3 Data Karakteristik

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Laki-laki	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
2	Laki-laki	>40 Tahun	2-3 Tahun	S1
3	Laki-laki	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
4	Laki-laki	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
5	Laki-laki	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
6	Laki-laki	>40 Tahun	>3 Tahun	Diploma
7	Laki-laki	30-39 Tahun	>3 Tahun	Diploma
8	Laki-laki	30-39 Tahun	>3 Tahun	Diploma
9	Laki-laki	30-39 Tahun	2-3 Tahun	SLTA
10	Laki-laki	30-39 Tahun	>3 Tahun	SLTA
11	Laki-laki	30-39 Tahun	2-3 Tahun	SLTA
12	Laki-laki	20-29 Tahun	1-2 Tahun	SLTA
13	Laki-laki	20-29 Tahun	<1 Tahun	S1
14	Laki-laki	20-29 Tahun	1-2 Tahun	S1
15	Laki-laki	20-29 Tahun	2-3 Tahun	S1
16	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
17	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
18	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
19	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
20	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	S1
21	Perempuan	>40 Tahun	>3 Tahun	Diploma
22	Perempuan	30-39 Tahun	>3 Tahun	S1
23	Perempuan	30-39 Tahun	>3 Tahun	S1

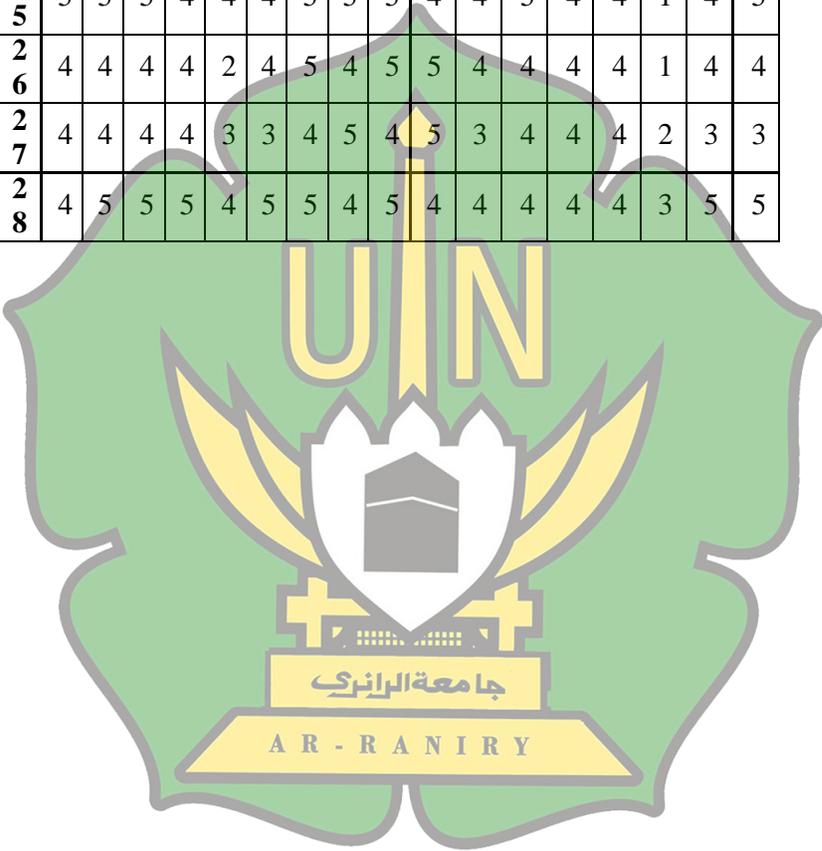
24	Perempuan	30-39 Tahun	>3 Tahun	Diploma
25	Perempuan	30-39 Tahun	>3 Tahun	Diploma
26	Perempuan	20-29 Tahun	2-3 Tahun	S1
27	Perempuan	20-29 Tahun	2-3 Tahun	S1
28	Perempuan	20-29 Tahun	<1 Tahun	S1



Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Pertanyaan 28 Responden

N o	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7
1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4
4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	5
9	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4
10	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	5
11	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3	4	3	3	1	4	4
12	4	3	3	4	2	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4	5
13	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4
14	4	3	3	4	2	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	4	4
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4
18	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5

1																	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	5
2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	3
2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Peribadi

Nama : Riska Febriyanti
Tempat/ Tgl Lahir : Lhok Pange/ 10 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Kawin
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Blang Bayu, Kec. Seunagan Timur, Kab. Nagan Raya
Email : 180602044@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

Pendidikan SD : SDN Blang Bayu (2006-2012)
Pendidikan MTsN : MTsN Keude Linteung (2012-2015)
Pendidikan SMA : SMAN 1 Seunagan (2015-2018)
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh (2018-2023)

Data Orang Tua

Ayah : Banta Saidi
Ibu : Evi Yuliana
Alamat : Blang Bayu, Kec. Seunagan Timur, Kab. Nagan Raya