

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS
KERJA KARYAWAN (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang
Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

JOVI ANANDA PRATAMA
NIM. 1416142282

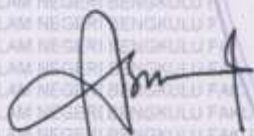
**PRODI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/ 1440 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Jovi Ananda Pratama, NIM 1416142282 dengan judul "Pengaruh *Religiusitas*, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)" Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 17 Januari 2019 M

10 Rabiul Akhir 1440 H

Pembimbing I**Dr. Asnaini, MA**

NIP 197304121998032003

Pembimbing II**Rini Elvira, SE, M.Si**

NIP 197708152011012007



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (51771) Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Religiusitas*, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)”** oleh **Jovi Ananda Pratama** NIM: 1416142282, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : **Jum'at**

Tanggal : **08 Februari 2019 M / 03 Jumadil Akhir 1440 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Bengkulu, 14 Februari 2019 M

09 Jumadil Akhir 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Rini Elvira, SE, M.Si
NIP. 197708152011012007

Penguji I

Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP. 196303192000032003

Penguji II

Eva Stiawan, MM
NIDN. 20200039201

Mengetahui,
Dekan



Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

*Dan berbuat baiklah (pada orang lain), sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu.
(Q.S Al-Qhasas: 77)*

*Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan
(Q.S Al-Insyirah: 6)*

*Jika masalah menghampirimu jadikanlah itu sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik
(Jovi Ananda Pratama)*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat dan hidayah Allah SWT, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

- 1. Yang utama dari segalanya, puji syukur kepada Allah SWT yang membekali saya ilmu serta memberi saya kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.*
- 2. Kedua orang tuaku ayahanda Sudirman dan Ibunda Endang Uswani tercinta yang tidak henti-hentinya memberi saya kasih sayang dan semangat. Lembaran-lembaran kertas ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu saya sebagai salah satu bakti saya, hormat saya dan terima kasih saya yang tiada terhingga.*
- 3. Kepada adik-adikku yang ku sayang Ega Julia Putri dan Sasi Junia Putri yang selalu menjadi penyemangatku agar menjadi orang yang sukses.*
- 4. Sahabat-sahabat saya, Andi Irawan Saputra, Pebrizki Bayu Sugara, Medo Arisona, Marzuki Efendi, Muhammad Riski Gusti M., Sarbini, Mia Riyantika dan Mia Miranti, yang selalu memberi arahan, hiburan, semangat dan bantuan serta do'a untuk mengerjakan skripsi ini, semoga kalian yang terbaik selamanya.*
- 5. Seluruh Dosen IAIN Bengkulu terima kasih telah memberi ilmu dan pengalaman yang berarti.*
- 6. Dosen Pembimbing saya Ibu Dr. Asnaini, MA dan ibu Rini Elvira, SE, M.Si, terima kasih telah membimbing dan memberi arahan dalam menyusun skripsi ini, semoga Allah membalas amal ini.*
- 7. Keluarga besar BNI Syariah KCP Ipuh yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.*
- 8. Almamater saya IAIN Bengkulu.*

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISM CHECKER

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : JOVI ANANDA PRATAMA
NIM : 1416142282
PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH
JUDUL : PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(STUDI: BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH
KANTOR CABANG PEMBANTU IPUH KABUPATEN
MUKOMUKO)


Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui
<https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat
diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.


Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benar dan untuk
penggunaan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini
maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Bengkulu, Januari 2019 M

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002


Jovi Ananda Pratama
NIM. 1416142282

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 22 Januari 2019 M
16 Jumadil Awal 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Jovi Ananda Pratama
NIM 1416142282

ABSTRAK**Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang
Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)**

Oleh: Jovi Ananda Pratama. NIM 1416142282

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko, untuk membuktikan adanya pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko dan, untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko, untuk membuktikan adanya seberapa besar pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Hal ini dibuktikan melalui uji t (persial) yang nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Hal ini dibuktikan melalui uji t (persial) yang nilai sig lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,045. Besarnya pengaruh religiusitas dan motivasi terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Nilai koefisien determinasi Adjusted R square = 0,931. Hal ini mempunyai arti bahwa independen yaitu religiusitas dan motivasi, secara bersama-sama memberikan pengaruh pada variabel dependen yaitu etos kerja.

Kata Kunci : Religiusitas, Motivasi Kerja, Etos Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi: Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko)”. Salawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapat petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu, dan Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu.
4. Rini Elvira, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Kedua orangtuaku Sudirman dan Endang Uswani yang selalu mendoakan untuk kelancaran dan kesuksesan penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal adminitrasi.

8. BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 22 Januari 2019 M
16 Jumadil Awal 1440 H



Jovi Ananda Pratama
NIM 1416142282

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kajian Teori	11
1. Etos Kerja.....	11
a. Pengertian Etos Kerja	11
b. Indikator Etos Kerja	12
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	14
2. Religiusitas	17
a. Pengertian Religiusitas	17
b. Indikator Religiusitas	18
3. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Indikator Motivasi Kerja	21
4. Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja	22
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja.....	23
B. Kerangka Berfikir Penelitian	24
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	28
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
F. Instrumen Penelitian	31
G. Teknik Analisis Data.....	33
1. Pengujian Kualitas Data	33
a. Uji Validitas.....	33
b. Uji Reliabilitas.....	33
c. Uji Normalitas	34
d. Uji Homogenitas.....	34
e. Uji Linieritas.....	35
f. Uji Multikolenieritas	35
2. Pengujian Hipotesis.....	36
a. Model Regresi Linier Berganda	36
b. Uji F.....	36
c. Uji t.....	37
3. Koefisien Determinasi	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
1. Sejarah dan Perkembangan BNI Syariah Ipuh.....	38
2. Visi BNI Syariah	39
3. Misi BNI Syariah	39
4. Produk BNI Syariah	40
B. Deskripsi Responden	45
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan	47
1. Pengujian Kualitas Data	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas.....	48
c. Uji Normalitas	49
d. Uji Homogenitas.....	50
e. Uji Linieritas.....	51
f. Uji Multikolinieritas	52
2. Pengujian Hipotesis.....	53
a. Model Regresi Linier Berganda	53
b. Uji F.....	54
c. Uji t.....	55
3. Koefisien Determinasi	56
D. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert Religiusitas	31
Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi.....	31
Tabel 3.3 Skala Likert Etos Kerja.....	31
Tabel 3.4 Kriteria Interval Kekuatan Hubungan pada Uji Korelasi...	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Umur Responden.....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas, Motivasi Kerja dan Etos Kerja.....	48
Tabel 4.7 Deskriptive Statistic	49
Tabel 4.8 Uji Homogenitas	50
Tabel 4.9 Uji Linieritas	51
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.11 Regresi Berganda	52
Tabel 4.12 Uji F	54
Tabel 4.13 Uji t	55
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... 25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Tabulasi

Lampiran 1 Deskriptif Statistik

Lampiran 2 Uji Validitas Religiusitas

Lampiran 3 Uji Validitas Motivasi Kerja

Lampiran 4 Uji Validitas Etos Kerja

Lampiran 5 Uji Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas

Lampiran 6 Uji Multikolinieritas

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Lampiran 8 Plagiarism Judul

Lampiran 9 Blanko Judul

Lampiran 10 Bukti Menghadiri Seminar Proposal

Lampiran 11 Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran 12 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi

Lampiran 13 Surat Penunjukkan SK Pembimbing

Lampiran 14 Kuesioner Penelitian

Lampiran 15 Halaman Pengesahan Surat Izin Penelitian

Lampiran 16 Permohonan Izin Penelitian KESBANGPOL

Lampiran 17 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 18 Catatan Perbaikan Bimbingan

Lampiran 19 Dokumentasi Foto Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.

Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan SDM pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari etos kerja. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan etos kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti religiusitas dan motivasi kerja.¹

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan.

¹ Buchari Alma, dkk, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung , Alfabeta, 2014), h. 55.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari religiusitas dan motivasi kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya etos kerja dapat tercapai apabila ada motivasi untuk bekerja keras, disertai dengan peningkatan dan perluasan tentang pemahaman agama, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan etos kerja karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan membarikan tuntutan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam berkerja. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka etos kerja seseorang juga akan semakin tinggi.²

² Daradjat, Z, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta, Bulan Bintang, 2015), h. 111.

Selain religiusitas, motivasi juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menerapkan etos kerja. Motivasi dibutuhkan karyawan untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi kerja. Motivasi dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya.³ Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya etos kerja.⁴

Berdasarkan pengamatan awal di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko bahwa dapat dilihat religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Namun hal ini belum terbukti secara statistik, oleh karena itu perlu dilakukan pengujian statistik sehingga kebenarannya dapat dipercaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi**

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 322.

⁴ Nanat Fatah, *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*, (Bandung, Gunung Djati Press, 2015), h. 78.

Pada Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Religiusitas dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko ?
2. Apakah Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko ?
4. Seberapa besar pengaruh signifikan Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

2. Untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk membuktikan adanya seberapa besar pengaruh signifikan Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah secara akademis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh religiusitas dan motivasi kerja karyawan perbangkan syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a) BNI Syari'ah

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangsi bagi pihak bank BNI syariah mengenai etos kerja karyawan guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.

b) Masyarakat

Dengan hasil penelitian ini diharapkan bagi masyarakat secara umum yang belum mengetahui mengenai etos kerja karyawan bank BNI syariah supaya bisa tertarik dan senang menggunakan jasa perbankan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anitra, tujuan penelitian adalah menguji pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja karyawan non akademik di Universitas Muhammadiyah Malang. Data diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada 200 karyawan, kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali 179 yang diambil secara acak dan digunakan dalam penelitian ini untuk 174 sebagai kebutuhan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas karyawan menjadi prediktor kuat untuk menciptakan etos kerja.⁵ Persamaan penelitian Anitra dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas dan meneliti etos kerja dan religiusitas, memiliki 3 variabel dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian Anitra variabel dua nya membahas budaya kerja sedangkan penelitian ini membahas motivasi kerja, perbedaan lainnya penelitian Anitra dilakukan di Universitas Muhammadiyah Malang , di sisi lain penelitian ini dilakukan di BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

⁵ Vera Anitra, *Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja karyawan non akademik universitas muhammadiyah malang* , dikutip dari <http://stiem-samarinda.ac.id/soal/soal50.pdf> , pada hari senin, 25 juni 2018, 14:17 WIB

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Takwim, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan motivasi terhadap etos kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. Untuk mendapatkan penyebab kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Hal ini diduga diakibatkan oleh permasalahan konflik dan motivasi kerja sehingga mengakibatkan etos kerja cenderung menurun yang mengimplikasikan pada penurunan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan melihat karakteristik yang ada pada konflik, motivasi kerja, dan etos kerja dan kinerja dengan pertimbangan karakteristik demografi.⁶ Persamaan dalam penelitian Takwim dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas dan meneliti tentang motivasi dan etos kerja, memiliki tiga variabel yang sama dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian Takwim variabel satunya membahas tentang konflik sedangkan penelitian ini tentang religiusitas, perbedaan lainnya penelitian Lim Takwim dilakukan di STIA Bandung, di sisi lain penelitian ini dilakukan di BNI syariah kantor cabang pebantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Subhan, Kebutuhan fisik dan naluriyah adalah alami dan netral, tidak dapat dengan sendirinya dikatakan bahwa kebutuhan seseorang lebih tinggi dari yang lain. Justru cara orang mengelola dan memenuhi kebutuhan yang dapat diberikan gelar yang patut dipuji atau hina. Penelitian lain menunjukkan bahwa karyawan kecerdasan spiritual yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang juga spiritual,

⁶ Iim Takwim, *Pengaruh Konflik dan Motivasi kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan STIA Bandung*, di akses pada hari senin, 25 juni 2018, 14:17 WIB

positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik dalam tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.⁷ Persamaan penelitian Subhan dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas dan meneliti tentang spiritualitas, etos kerja, dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian Subhan hanya meneliti dua variabel, adapun penelitian ini meneliti tiga variabel, perbedaan lainnya ialah penelitian Subhan dilakukan menurut perspektif Islam, di sisi lain penelitian ini dilakukan terhadap BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nadjib praktik keagamaan nelayan Jawa yang mayoritas beragama Islam, relatif masih kuat dengan ajaran-ajaran nenek moyang. Ritual sedekah laut, sesaji dan santet merupakan implementasi dari ketergantungannya pada kekuatan supranatural. Di lain pihak, nelayan dikenal sebagai kelompok masyarakat yang paling miskin meskipun rata-rata mereka memiliki etos kerja tinggi. Artikel ini mendiskusikan hubungan antara kepercayaan yang dianut nelayan Jawa terhadap dorongan tumbuhnya etos kerja.⁸ Persamaan penelitian Nadjib dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas dan meneliti agama, etos kerja. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian Nadjib dilakukan terhadap masyarakat nelayan Jawa, di sisi lain penelitian ini dilakukan terhadap bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

⁷ Subhan, *Pengaruh Spiritualitas Terhadap Etos Kerja Perspektif Al Qur'an*, di akses pada hari Senin, 25 Juni 2018, 14:20 WIB

⁸ Mochammad Nadjib, *Agama, Etika dan Etos Kerja Dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa*, di akses pada hari Kamis, 30 September 2018, 18:42 WIB

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Demiyati penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja, budaya organisasi, komunikasi, kinerja karyawan di dinas perhubungan infokom. Provinsi Bali teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif hasil analisa, dan pembahasan, disimpulkan: pengaruh etos kerja terhadap komunikasi, semakin baik etos kerja, komunikasi, semakin baik komunikasi di dinas perhubungan infokom prov. Bali untung 2014 etos kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap komunikasi, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, semakin baik komunikasi dinas maka semakin baik kinerja pegawai dinas perhubungan infokom Bali. Sebaliknya semakin jelek komunikasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.⁹ Persamaan dalam penelitian Demiyanti dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas dan meneliti tentang etos kerja, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ialah penelitian Demiyanti memiliki empat variabel, adapun penelitian ini meneliti tiga variabel. Perbedaan lainnya ialah penelitian Demiyanti dilakukan di dinas perhubungan infokom provinsi Bali, di sisi lain penelitian ini dilakukan terhadap bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

G. Sitematika Penulisan

BAB I. Menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah,

⁹ Demiyanti, *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Infokom Provinsi Bali*, di akses pada hari Kamis, 30 September 2018, 18: 50 WIB

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

- BAB II. Berisi kajian teori. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.
- BAB III. Berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Gambaran umum objek penelitian merupakan penyajian informasi mengenai objek penelitian.
- BAB IV. Berisi hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian tabel atau grafik tersebut.
- BAB V. Berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab rumusan masalah dan saran merupakan anjuran yang diberikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berperan bagi penulis selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori

1. Etos kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan, perilaku atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹⁰

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹¹

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.¹²

Dari uraian di atas maka etos kerja adalah suatu perilaku seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan perhatian yang penuh, baik karena motivasi kebutuhan atau karena tanggungjawab yang

¹⁰ Ferrry Novliadi, *Hubungan antara Organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan, skripsi, 2013), h. 4

¹¹ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. (Jakarta, LP3ES, 2014), h. 65

¹² Jasen Sinamo, *Delapan Etos Kerja*, (Jakarta, Institut Mahardika, 2011), h. 26

tinggi pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total yang berakar pada kesadaran yang kental.

b. Indikator Etos Kerja

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu:¹³

1) Keahlian Interpersional

Keahlian interpersional adalah aspek yang berkaitan mengenai hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lainnya dilingkungan kerjanya. Keahlian interperson yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersional seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersional yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performasi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersional seorang pekerjaan yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemampuan.

¹³ Jasen Sinamo, *Delapan Etos Kerja*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 26.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini berhubungan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hak yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi

peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:¹⁴

1) Religiusitas

Religiusitas berperan penting dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang. Orang yang mempunyai tingkat maka akan melakukan ajaran agama yang dianutnya dengan baik karena disertai rasa takut akan tuhan sehingga menjauhi perbuatan yang terlarang. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Tingkat Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

¹⁴Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta, LP3ES, 2014), h. 178.

3) Masa Kerja

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tercermin dari perilaku, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, semangat bekerja, disiplin kerja, ketekunan kerja, dan keseriusan kerja, membangun kerja sama, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan hasil yang maksimal sesuai yang ditargetkan.

4) Remunerasi

Pemberian remunerasi kepada pegawai dimaksudkan agar pegawai tersebut dapat memusatkan perhatian, pemikiran, dan tenaganya hanya kepadanya, dan tenganya hanya melaksanakan tugas dipercayakannya, dan gaji yang dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas.

5) Konflik

Konflik berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Ada pandangan interaksionis (Interactionist View of Conflict) yang berkeyakinan bahwa konflik tidak hanya suatu kekuatan yang mendukung dalam suatu kelompok melainkan juga mutlak perlu untuk suatu kelompok agar dapat berkinerja efektif. Konflik dapat merubah nilai-nilai kultural, afiliasi religius, dan sentimen-sentimen etnik. Suatu perubahan memerlukan suatu

stimulus, dan stimulus yang dimaksud adalah konflik. Perubahan yang dilakukan sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan. Konflik adalah sesuatu yang wajar terjadi dan kadang-kadang konflikpun dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

6) Motivasi Kerja

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

7) Budaya Kerja

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Menurut Harun Nasution pengertian agama berasal dari kata, yaitu: *al-Din*, *religi* (*relegere, religare*) dan agama. *Al-Din* (sempit) berarti undang-undang atau hukum.¹⁵

Kemudian dalam bahasa arab, kata lain ini mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, balasan, dan kebinasaan. Sedangkan dari kata *religi* (latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca.¹⁶

Religius menurut Islam adalah menjelaskan ajaran agama secara menyeluruh. Allah berfirman dalam Alqur'an surat Al-Baqarah ayat 208:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوعَاتِ
الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”¹⁷

Berdasarkan uraian di atas, bisa disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang diwujudkan dengan keyakinan, praktek agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengalaman sebagai berikut:

¹⁵ Daradjat, Z, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta, Bulan Bintang, 2015), h. 79

¹⁶ Nata, Abudin, *Metode studi islam*, (jakarta, PT Raja Grafindo Persedian, 2014), h.9

¹⁷ Daradjat, Z, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta, Bulan Bintang, 2015), h. 65

b. Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Strak menyatakan bahwa terdapat lima dimensi dalam religiusitas, yaitu:¹⁸

1) Keyakinan (ideologi).

Dimensi keyakinan adalah tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada Tuhan, malaikat, surga, dan neraka. Pada dasarnya setiap agama juga menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya.

Adapun dalam agama yang dianut oleh seseorang makna yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Jadi dimensi keyakinan lebih bersifat doktriner yang harus ditaati oleh penganut agama. Dengan sendirinya dimensi keyakinan ini menuntut dilakukannya praktek-praktek peribadatan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

2) Praktek Agama (ritualistik)

Dimensi praktek agama yaitu sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pujian, kataatan, serta hal-hal yang ada dalam dimensi ini adalah perilaku masyarakat pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritus-ritus yang berkaitan dengan agama. Dimensi praktek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan

¹⁸ Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso, cetakan VII, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi*, Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2013), h.77-78

menjalankan ibadah shalat, puasa, zakat, haji ataupun praktek muamalah lainnya.

3) Pengalaman (eksperiensial)

Dimensi pengalaman adalah perasaan-perasaan atau pengalaman yang pernah dialami dan dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa dikabulkan, diselamatkan oleh Tuhan. Dan sebagainya.

4) Pengetahuan Agama (intelektual)

Dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci maupun yang lainnya. Paling tidak seseorang yang beragama harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasar-dasar keyakinan ritus-ritus, kitab suci dan tradisi. Dimensi ini dalam yang harus diimani dan dilaksanakan, hukum Islam dan pemahaman terhadap kaidah-kaidah keilmuan Islam/perbankan syariah.

5) Pengalaman (konsekuensi)

Yaitu dimensi mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial, misalnya apakah ia mengunjungi tetangganya sakit, menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, dan sebagainya.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Terdapat banyak pengertian oleh para penulis tentang motivasi, diantaranya motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.¹⁹

Sedangkan Colquit, LePine, dan Wesson memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.²⁰

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. dorongan tersebut terdiri dari

¹⁹ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2015), h.111

²⁰ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, ...h. 111

dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²¹

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bertindak dan untuk menyalurkan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi. sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland antara lain :²²

- 1) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi.
 - b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
 - b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.

²¹ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, Raja Wali Pers.2013), h. 837

²² Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, ...h. 145

3) Kebutuhan akan afiliasi

- a) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
- b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat.
- c) Mendapat pengakuan dari perusahaan atas pekerjaannya.²³

4. Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam berkerja. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka etos kerja seseorang juga akan semakin tinggi. Religiusitas dibutuhkan karyawan untuk memiliki etos kerja yang baik.²⁴

Maka berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja.

²³Resa Almustofa, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*" Skripsi. 2014. H. 16.

²⁴Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen...*, h. 856

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.²⁵ Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya

²⁵ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPEE, 2011), h. 90.

dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.²⁶

Oleh karena itu, untuk mencapai etos kerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian etos kerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.²⁷

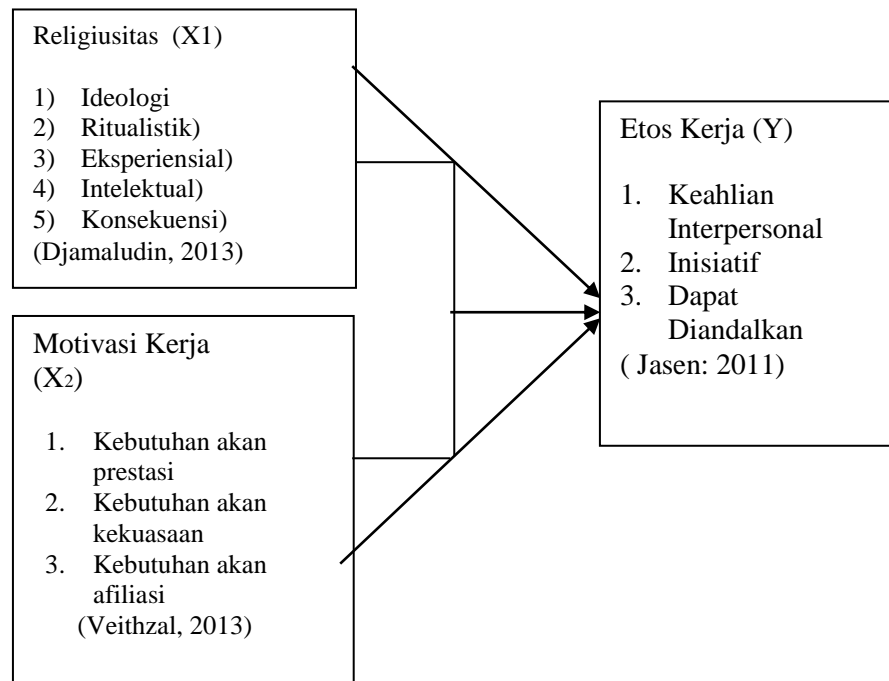
B. Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁸ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

²⁶ Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Universitas Tri Sakti, 2013), h. 50.

²⁷ Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 201

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 60



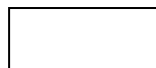
Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko

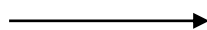
Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan dua variabel X yaitu religiusitas sebagai (X1), motivasi kerja sebagai (X2) dan Etos kerja sebagai variabel Y dimana penelitian akan dilakukan sesuai dengan masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel.

Adapun penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

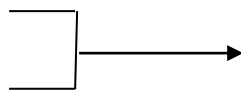
Keterangan:



:Menunjukkan variable (X) yaitu pengaruh religiusitas, motivasi kerja dan variable (Y) etos kerja



:Artinya menunjukkan adanya pengaruh antara variabel secara parsial.



:Artinya menunjukkan adanya pengaruh antara variabel secara simultan.

Keterangan :

1. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah religiusitas (X1) dan motivasi kerja (X2).

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Religiusitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan:

H1: Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

2. Hubungan antara variabel religiusitas terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Religiusitas berarti kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang di wujudkan dengan keyakinan, menguasai,

menundukkan, patuh, utang, balasan, dan kebinasaan.²⁹ Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan:

H2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

3. Hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.³⁰ Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan:

H3: Terdapat pengaruh signifikan religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan BNI Syariah kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Hipotesis dikatakan signifikan jika variabel X mempengaruhi variabel Y secara signifikan dimana jika religiusitas meningkat maka etos kerja juga meningkat. Jika motivasi meningkat maka etos kerja juga meningkat.

²⁹ Nata, Abudin, *Metode studi islam*, (jakarta, PT Raja Grafindo Persedian, 2014), h.9

³⁰ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2015), h.111

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dihitung dari peneliti mengajukan judul yaitu bulan Februari 2018 s/d Februari 2019 (jadwal Terlampir). Tempat Penelitian ini dilakukan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko. Peneliti melakukan penelitian di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko dikarenakan terdapat permasalahan yaitu adanya kesenjangan yang terjadi dan berbanding terbalik dengan teori. Berdasarkan teori bahwa terdapat religiusitas terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko sedangkan kenyataan dilapangan berbanding terbalik sehingga perlu dilakukan pengujian secara statistik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko berjumlah 32 orang karyawan yang ada di BNI Syariah KCP Ipuh

Kabupaten Mukomuko wawancara kepada bapak Dedi Putra selaku Sub manajer.³¹

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini berjumlah 32 orang. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan kuantitatif asosiatif. Teknik sampling adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan BNI Syariah Kantor cabang pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tertutup kepada responden yaitu komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja. Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten

³¹ Wawancara kepada Bapak Dedi Putra Selaku Sub Manajer

Mukomuko dan juga buku dan jurnal pendukung. Data yang dibutuhkan adalah data profil Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko dan data karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapatkan data tertulis yang di anggap relevan.

b. Studi Kepustakaan

Peneliti memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan sehingga peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan. Adapun bentuk informasinya berupa teori-teori yang ada.

c. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Etos kerja (X_1) adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral dengan indikator keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan.
2. Religiusitas (X_2) adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan dengan keikhlasan hati dan dengan seluruh jiwa dan raga dengan indikator Ideologi, Ritualistik, Eksperiensial, Intelektual dan Konsekuensi.
3. Motivasi (Y) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dengan indikator Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan akan afiliasi

F. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti.³² Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun skala yang

³² Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta, Andi, 2012), h. 178

digunakan adalah sebagai berikut untuk ke tiga variabel. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert
Variabel Religiusitas

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Zulkarnaen, 2017)³³

Tabel 3.2 Skala Likert
Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Zulkarnaen, 2017)³⁴

Tabel 3.3 Skala Likert
Variabel Etos Kerja

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Danny, 2016)³⁵

³³ Zulkarnaen. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017)

³⁴ Zulkarnaen. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017)

³⁵ Danny, *Pengaruh Etos Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan.* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai total item > *pearson correlation* total item C maka butir kuesioner valid dan jika $\text{sig} < \alpha$, maka kuesioner tidak valid.³⁶

b. Uji Realibilitas

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung, Alfabeta, 2013),h. 24

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.³⁷

c. Uji Normalitas

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Untuk mengujinya digunakan *Skewness*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:³⁸

- 1) Jika skewness <2 dan > -2 sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Jika skewness >2 dan < -2, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:³⁹

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05

³⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 25

³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,....h. 29

³⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 32

- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)¹¹

e. Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikansi atau tidak. Jika, nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Dan sebaliknya, jika signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.⁴⁰

f. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas.⁴¹

¹¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Alfabeta, 2016), h. 45

⁴⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015), h.159

⁴¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Alfabeta, 2016), h. 90

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:⁴²

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Y = Etos Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

x = Religiusitas dan Motivasi Kerja

e_i = Standar error

b. Uji F

Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan. Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut :

- 1) Apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), H_0 diterima dimana tidak ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05), H_0 ditolak dimana ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

⁴² Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 99

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Uji t Untuk variabel religiusitas terhadap etos kerja karyawan. Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Menentukan level of signifikan
 - a) Apabila $\alpha \leq \text{sig}$ (0.05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
 - b) Apabila $\alpha > \text{sig}$ (0.05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi, hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat menggunakan (*Adjusted R Square*) sebagai berikut:⁴³

Tabel 3.4
Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

⁴³ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Sejarah dan Perkembangan BNI Syariah Ipuh

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003

ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

2. Visi BNI Syariah

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

3. Misi BNI Syariah

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- d. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4. Produk BNI Syariah

a. Produk Penghimpun Dana

1) Tabungan iB Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Hasanah menurut para bankir BNI adalah: “Simpanan transaksional yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syara tertentu, tidak dapat ditarik dengan cek/giro atau alat yang dipersamakan dengan itu.” Tabungan iB Hasanah merupakan simpanan dalam bentuk mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah* atau simpanan berdasarkan akad *wadiah*.

2) Tabungan iB Prima Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Prima Hasanah menurut para bankir “Simpanan transaksional yang ditujukan bagi nasabah prima BNI Syariah,” yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah*.

3) Tabungan iB Bisnis Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah: “Simpanan transaksi untuk para pengusaha dengan detail mutasi debit dan pembiayaan pada buku tabungan.”

4) Tabungan iB Tapenas Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Tapenas Hasanah adalah: “Tabungan berjangka bagi nasabah perorangan untuk investasi dana pendidikan ataupun perencanaan lainnya dengan manfaat asuransi.”

5) Tabungan iB THI Hasanah

Definisi untuk menjelaskan jenis Tabungan iB THI Hasanah adalah: “Tabungan yang digunakan sebagai penghimpun dana dan pembayaran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH).”

6) Tabunganku iB

Tabungan iB adalah “Produk simpanan generik dari Bank Indonesia untuk meningkatkan kesadaran menabung.”

7) Tabungan iB Bisnis Hasanah

Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah “simpanan transaksional untuk Anda para pengusaha dengan detail mutasi debit dan pembiayaan pada buku tabungan. Dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah*, dengan bagi hasil yang kompetitif, dan dikelola berdasarkan pada prinsip syariah.

8) Tabungan iB Tunas Hasanah

Tabungan iB Tunas hasanah adalah “adalah produk simpanan dalam mata uang Rupiah berdasarkan akad *wadiah* yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia di bawah 17 tahun.”

9) Giro iB Hasanah

Definisi Giro iB Hasanah adalah: “Simpanan transaksional dalam mata uang rupiah (IDR) yang penarikannya dilakukan dengan cek atau bilyet giro (BG)”.

10) Deposito iB Hasanah

Definisi Deposito iB Hasanah adalah: “Simpanan berjangka dalam mata uang rupiah (IDR) ditujukan untuk investasi dan dapat dicairkan pada saat jatuh tempo.”

b. Produk Penyaluran Dana

Produk penyaluran dana pada bank BNI Syariah yaitu:

1) Pembiayaan Emas iB Hasanah

Pembiayaan Emas iB Hasanah merupakan “fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang diangsur secara pokok setiap bulannya melalui akad *murabahah* (jual beli)”.

2) Griya iB Hasanah

Definisi dari Griya iB Hasanah adalah: “Griya iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah, dan membeli tanah kavling serta rumah *indent*, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah.”

3) Multijasa iB Hasanah

Multijasa iB Hasanah (*Ijarah Multijasa*) adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada masyarakat untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa *fixed asset* atau kendaraan bermotor selama jasa dimaksud tidak bertentangan dengan

UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam.”

4) Multiguna iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli barang kebutuhan konsumtif dengan agunan berupa barang yang dibiayai (apabila bernilai material) atau *fixed asset* yang ditujukan untuk kalangan profesional dan pegawai aktif yang memiliki sumber pembayaran kembali dari penghasilan tetap dan tidak bertentangan dengan UU/ Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam.”

5) *Flexi* iB Hasanah

Flexi iB Hasanah adalah “pembiayaan konsumtif bagi pegawai/karyawan suatu perusahaan/lembaga/instansi untuk pembelian barang dan penggunaan jasa yang tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan oleh Syariah Islam.”

6) Talangan Haji iB Hasanah

Talangan Haji iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diajukan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan biaya setoran awal Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) yang ditentukan oleh Kementerian Agama, untuk mendapatkan nomor seat porsi haji dengan menggunakan akad *ijarah*.”

7) iB Hasanah *Card*

iB Hasanah *Card* adalah “salah satu produk pembiayaan unggulan dari BNI Syariah yang diterbitkan berdasarkan Fatwa DSN No.54/DSN-MUI/X/2006. iB Hasanah *Card* merupakan kartu yang berfungsi sebagai kartu pembiayaan yang berdasarkan sistem syariah sebagaimana diatur dalam fatwa.”

8) Oto iB Hasanah

Oto iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini.” Akad yang digunakan pada produk Oto iB Hasanah adalah *murabahah*.

9) Tunas Usaha iB Hasanah

Tunas Usaha iB Hasanah adalah “pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang *feasible* namun belum *bankable* dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.”

10) Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.”

11) Gadai Emas iB Hasanah

Gadai Emas iB Hasanah atau juga disebut pembiayaan *rahn* adalah “penyerahan hak penguasa secara fisik atas barang berharga berupa emas (lantakan atau perhiasan beserta aksesorisnya) dari nasabah kepada bank. Sebagai agunan atas pembiayaan yang diterima.”

12) CCF iB Hasanah

Cash Collateral Financing iB Hasanah (CCF iB Hasanah) adalah “pembiayaan yang dijamin dengan *cash*, yaitu dijamin dengan simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan oleh BNI Syariah.”

B. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil- hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT. BNI Syariah KCP Ipuh Kabupaten Mukomuko adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	17	53,12 %
Wanita	15	46,87 %
Total	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden. Jenis kelamin pria sebanyak 17 orang atau 53,12%, dan wanita sebanyak 15 orang atau 46,87%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh Kabupaten Mukomuko yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria.

2) Umur Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17- 27 tahun, 28- 37 tahun, 38- 47 tahun, 48- 57 tahun, 58- 68 tahun, > 68 tahun. Adapun data mengenai umur nasabah PT. BNI Syariah KCP Ipuh Kabupaten Mukomuko yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17-27 Tahun	4	12.5
28-37 Tahun	22	68,75
38-47 Tahun	5	15,525
48-57 Tahun	1	3.125
58-67Tahun	-	-
> 68 Tahun	-	-
Total	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi umur responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berusia 17 – 27 tahun sebanyak 4 orang atau 12,5%, karyawan yang berusia 28 – 37 tahun sebanyak 22 orang atau 68,275% , karyawan yang berusia 38-47 tahun sebanyak 5 orang 43,75%, karyawan yang berusia 48-57 tahun sebanyak 1 orang atau 3,125%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden pada sampel penelitian ini berusia 38-47 tahun.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Pearson Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas

No.Soal	Sig	A	Keterangan
R1	0,000	0,05	Valid
R2	0,000	0,05	Valid
R3	0,000	0,05	Valid
R4	0,000	0,05	Valid
R5	0,000	0,05	Valid
R6	0,000	0,05	Valid
R7	0,000	0,05	Valid
R8	0,000	0,05	Valid
R9	0,000	0,05	Valid

Sumber. Lampiran 2

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.SoaI	Sig	α	Keterangan
MK1	0,000	0,05	Valid
MK2	0,000	0,05	Valid
MK3	0,000	0,05	Valid
MK4	0,000	0,05	Valid
MK5	0,000	0,05	Valid

Sumber. Lampiran 3

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

No.SoaI	Sig	α	Keterangan
EK1	0,000	0,05	Valid
EK2	0,000	0,05	Valid
EK3	0,000	0,05	Valid
EK4	0,000	0,05	Valid
EK5	0,000	0,05	Valid
EK6	0,000	0,05	Valid
EK7	0,000	0,05	Valid
EK8	0,000	0,05	Valid
EK9	0,000	0,05	Valid
EK10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk ketiga variabel penelitian yang diuji bernilai kurang dari α (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Artinya item pernyataan yang diajukan dapat mengukur variabel religiusitas, motivasi kerja dan etos kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala

yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,50. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabelitas Variabel Religiusitas, Motivasi Kerja dan Etos Kerja

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
R	0,747	8	0,50	Reliabel
MK	0,776	5	0,50	Reliabel
E	0,779	10	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 2, 3, 4

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ketiga variabel penelitian yang diteliti memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan adalah tepat, karena ini dapat mengukur religiusitas, motivasi kerja dan etos kerja.

c. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Variabel	Jumlah Responden	Skewness	Keterangan
R	32	0,721	Normal
MK	32	0,585	Normal
EK	32	0,799	Normal

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dari uji normal dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal artinya berasal dari populasi yang sama dan data layak untuk digunakan.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sample itu sama atau tidak. Untuk menguji sample sama atau tidak menggunakan *Test of Homogeneity of Variances* untuk menentukan uji homogenitas menggunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Signifikan uji = 0,05
- 2) Jika sig >, maka variansi setiap sample sama (homogen)
- 3) Jika sig <a, maka variansi setiap sample tidak sama (tidak homogen).

Berikut ini disajikan hasil uji homogenitas dari penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 4.8
Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	$\alpha < 0,05$	Keterangan
R	0,216	0,05	Homogen
MK	0,548	0,05	Homogen
EK	0,446	0,05	Homogen

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa data pada penelitian ini memiliki varians yang sama atau tidak jauh berbeda keragamannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji yang lebih besar dari α (0,05), yaitu religiusitas sebesar 0,216, motivasi kerja 0,548 , dan etos kerja 0,446.

e. Uji Linieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linieritas ini dengan menggunakan *Test for Linierity*, dengan kriteria jika nilai p value sig > 0,05 maka hubungan tiga variabel dikatakan linier. Berikut ini disajikan hasil uji linieritas dari penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4.9
Uji Linieritas

Variabel	Sig.	$\alpha > 0,05$	Keterangan
R	0,065	0,05	Linier
MK	0,072	0,05	Linier
EK	0,075	0,05	Linier

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel yang diteliti memiliki nilai probabilitas signifikan (sig) yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa hubungan seluruh variabel religiusitas, motivasi kerja dan etos kerja bersifat linear.

f. Uji Multikolinieritas

Pengujian yang dilakukan pada uji multikolinieritas ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu data dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10. Berikut ini disajikan hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance		VIF		Keterangan
		Hasil Pengolahan	Indikator	Hasil Pengolahan	Indikator	
1	R	0,602	>0,1	1,661	<10	Tidak ada Masalah Multikolinieritas
2	MK	0,602	>0,1	1,661	<10	

a. Dependen Variabel: EK

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap kedua variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10.

2. Pengujian Hipotesis

a. Model Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.11
Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan
Costanta	0,076
Religiusitas	0,917
Motivasi Kerja	0,090

a. Dependen Variabel Etos Kerja

Sumber. Lampiran 7

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 0,076 + 0,917X_1 + 0,090X_2 + e_i$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta atau β_0 dari persamaan regresi linear adalah sebesar 0,076 yang berarti tanpa adanya religiusitas (X_1), motivasi kerja (X_2), maka etos kerja (Y) masih akan meningkat sebesar 0,076.
2. Religiusitas (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel religiusitas (X_1) adalah sebesar 0,917 yang berarti jika religiusitas meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 0,917 dan variabel lain dianggap tetap.

3. Motivasi Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,090 yang berarti jika motivasi kerja meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 0,090 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji F

Berikut ini adalah hasil uji F, hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut tabel hasil uji F.

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sig.	α	Keterangan
Regression	0,000	0,05	Hipotesis
Residual Total			Diterima

Sumber. Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji F di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.000 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas (X_1) Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Pada $\alpha = 5\%$ atau pada *conference interval* 95%.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	Sig.	A	Keterangan
Religiusitas	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja	0,045	0,05	Hipotesis Diterima

a. Dependen Variabel Etos Kerja
Sumber. Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut:

- 1) Nilai (sig) untuk variabel Religiusitas (X_1) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
- 2) Nilai (sig) dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,045 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan besarnya sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat dilihat pada bagian *Adjusted R Square* tabel model *Summary*. Berikut disajikan dari hasil koefisien determinasi pada tabel ini:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	.931	Sangat Kuat

a. Predictors: (Constant), MK, R

b. Dependent Variable: EK

Sumber. Lampiran 7

Nilai *Adjusted R Square* berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square*= 0,931. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu religiusitas dan motivasi, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 93,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu etos kerja. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁴⁴

D. Pembahasan

1. Pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten

Mukomuko

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan di atas menunjukkan pengaruh variabel religiusitas dan motivasi terhadap etos kerja karyawan bank BNI Syariah Cabang Ipuh adalah signifikan.

Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten

⁴⁴Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

Mukomuko. Nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.000 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas (X_1) Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Anitra, bahwa terdapat pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja karyawan non akademik di Universitas Muhammadiyah Malang

Religiusitas yang matang merupakan faktor yang menentukan dalam pembentukan watak dan kepribadian karyawan. Secara substansi religiusitas memiliki kontribusi dalam memberikan etos kerja yang baik kepada karyawan untuk mempraktekkan nilai-nilai keyakinan keagamaan (tauhid) dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu dengan religiusitas yang cukup pada diri karyawan akan dapat membentuk etos kerja yang tinggi pada karyawan.

Hasil penelitian ini merupakan wujud faktor-faktor pengembangan keilmuan mengenai motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan pada BNI Syariah cabang Ipuh juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi etos kerja karyawan untuk mencapai tujuan. Motivasi karyawan BNI Syariah cabang Ipuh merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan BNI Syariah Ipuh maka semakin tinggi pula etos kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan BNI Syariah Ipuh maka semakin rendah pula etos kerjanya. Dengan demikian maka H_a diterima

dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko.

2. Pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko

Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah Kcp Ipuh pada α (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 88 data menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh.

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam meningkatkan etos kerja yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam berkerja. Semakin tinggi sikap religiusitas karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh maka etos kerja karyawan

juga akan semakin tinggi. Religiusitas dibutuhkan karyawan untuk memiliki etos kerja yang baik.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah Kcp Ipuh pada α (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 32 data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,045 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai etos kerja yang maksimal.

4. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko

Nilai koefisien diterminasi Adjusted $R^{\text{Square}}=0,931$. Digunakan Adjusted R^{Square} karena sampel yang digunakan adalah random sampling. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu religiusitas dan motivasi, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 93,1% dalam

mempengaruhi variabel dependen yaitu etos kerja. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti kepribadian, komunikasi internal, reward dan perilaku pemimpin

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

4. Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko karena Religiusitas yang matang merupakan faktor yang menentukan dalam pembentukan watak dan kepribadian karyawan pada α (5%). Secara substansi religiusitas memiliki kontribusi dalam memberikan etos kerja yang baik kepada karyawan untuk mempraktekkan nilai-nilai keyakinan keagamaan (tauhid) dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu dengan religiusitas yang cukup pada diri karyawan akan dapat membentuk etos kerja yang tinggi pada karyawan. Motivasi karyawan BNI Syariah cabang Ipuh merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan BNI Syariah Ipuh maka semakin tinggi pula etos kerjanya
5. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh pada α (5%) karena Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan

perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam meningkatkan etos kerja yang dapat mempengaruhi perilaku individu.

6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. BNI Syariah KCP Ipuh pada α (5%) karena Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai etos kerja yang maksimal.
7. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ipuh Kabupaten Mukomuko Nilai koefisien determinasi Adjusted $R^{\text{Square}}=0,931$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu religiusitas dan motivasi, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 93,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu etos kerja. Digunakan Adjusted R^{Square} karena sampel yang digunakan adalah random sampling Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti kepribadian, komunikasi internal, reward dan perilaku pemimpin.

B. Saran

1. Religiusitas dan motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan maka sebaiknya karyawan BNI Syariah KCP Ipuh harus terus meningkatkan religiusitas dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja karyawan maka, berkaitan dengan etos kerja hendaknya pihak perusahaan mencari karyawan yang memiliki religiusitas agar terciptanya etos kerja karyawan yang tinggi.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan maka, berkaitan dengan etos kerja hendaknya pihak perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar memberikan guna terciptanya etos kerja karyawan yang tinggi.
4. Besarnya pengaruh Religiusitas dan motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan maka sebaiknya karyawan BNI Syariah KCP Ipuh dengan katgori sangat tinggi dan ini dapat menjadi permbangan perusahaan dalam melakukan kebijakan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES. 2014.
- Alma, Buchari, dkk. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Almustofa, Resa. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional*. Jakarta: Skripsi. 2014.
- Anitra, Vera. *Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang*. Dikutip dari <http://stiem-samarinda.ac.id/soal/soal50.pdf>. Pada Hari Senin, 25 Juni 2018.
- Ancok, Djamaludin., dan Fuad Nasori Suroso. Cetakan VII. *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Tri Sakti. 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Daradjat. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang. 2015.
- Demiyanti. *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Infokom Provinsi Bali*. Diakses pada Hari Kamis, 30 September 2018.
- Edward, Danny Frans. *Pengaruh Etos Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan*. 2014.
- Fatah, Nanat. *Etos Kerja Kewirausahaan Muslim*. Bandung: Gunung Djati Press. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press. 2015.
- Kasiran, Mohammad. *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press. 2010.

- Nadjib, Mochammad. *Agama, Etika, dan Etos Kerja dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa*. Diakses pada Hari Kamis, 30 September 2018.
- Novliadi, Ferry. *Hubungan antara Organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi. 2009.
- Nata, Abudin. *Metode Studi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.
- Priatno, Duwi. *Belajar Cepat Olahan Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2012.
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Wali Pers. 2013.
- Sinamo, Jasen. *Delapan Etos Kerja*. Jakarta: Institut Mahardika. 2011.
- Subhan. *Pengaruh Spiritualitas terhadap Etos Kerja Perspektif Alquran*. Diakses pada Hari Senin, 25 Juni 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Susilo, Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE. 2011.
- Takwim, Iim. *Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasi pada Kinerja Karyawan STIA Bandung*. Diakses pada Hari Senin, 25 Juni 2018.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015.
- Zulkarnain. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Sukarta*. 2017.