

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA CABANG BANYUWANGI

Muhammad Hikam

e-mail: hikam4223@gmail.com

Prodi Ekonomi Syariah

IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi

ABSTRACT

This study aims to determine the significant effect of Islamic work ethic (X1), Islamic Organizational Culture (X2) and Religiosity (X3) on employee performance (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch partially or simultaneously.

This type of research uses a quantitative approach. The sampling technique used in this study is a saturated sampling technique. Sources of data used are primary data and secondary data. In data collection is done by means of observation questionnaire method (questionnaire). This study uses multiple linear regression with the help of SPSS version 25.

The results show that 1) There is a significant influence between Islamic Work Ethic (X1) on employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, with a t-count value smaller than t-table ($3.562 > 1.699$) with a greater probability value of the significant level ($0.001 < 0.05$). 2) There is a significant influence between Islamic Organizational Culture (X2) on employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, with a t-count value greater than t table ($6.317 > 1.699$) with a probability value smaller than the significant level ($0.000 < 0.05$). 3) There is no significant effect between religiosity (X3) on employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, where the t-count value is greater than t table ($0.060 < 1.672$) with a probability value that is smaller than the significant level ($0.953 > 0.05$). 4) There is a significant influence between Islamic Work Ethic (X1), Islamic Organizational Culture (X2) and Religiosity (X3) on employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, where the calculated F value is greater than t table ($55,532 > 2.93$) with a probability value smaller than the significant level ($0.000 < 0.05$).

The conclusion of the calculation analysis shows that the variables of Islamic Work Ethic (X1) and Islamic Organizational Culture (X2) partially have a significant influence on employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, Religiosity (X3) there is no significant effect between the employee performance (Y) Employees of BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch, while simultaneously there is a significant influence between Islamic Work Ethic (X1), Islamic Organizational Culture (X2) and Religiosity (X3) on employee performance (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi Branch.

Keywords: *Islamic Work Ethic (X1), Islamic Organizational Culture (X2), Religiosity (X3), on employee performance (Y)*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1). Budaya Organisasi Islami (X2) dan Religiusitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi secara parsial maupun simultan.

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi metode kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($3,562 > 1,699$) dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikan ($0.001 < 0,05$). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Islami(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,317 > 1,699$) dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0,05$). 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Religiusitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, yang mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($0,060 < 1,672$) dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.953 > 0,05$). 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami(X2) Dan Religiusitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, yang mana nilai F hitung lebih besar dari t tabel ($55,532 > 2.93$) dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikan ($0.000 < 0,05$).

Kesimpulan dari analisis perhitungan menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami (X1) dan Budaya Organisasi Islami (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, Religiusitas (X3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap kinerja karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, sedangkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1). Budaya Organisasi Islami (X2) dan Religiusitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami (X1). Budaya Organisasi Islami (X2) dan Religiusitas (X3), kinerja karyawan (Y)

PENDAHULUAN

Konsep islami mengajarkan bahwa dalam memberikan layanan dari usaha yang dijalankan baik berupa barang atau jasa. Jangan memberikan yang buruk atau tidak berkualitas melainkan yang berkualitas kepada orang lain. Ini tampak dalam Q.S Al-Baqarah 2:267 yang menyatakan bahwa :

A. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۗ

وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ

اللَّهُ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji" (Q.S Al-Baqarah 2:267)

Ayat ini menjelaskan kepada kita bahwa ada kewajiban untuk menetapkan hasil dari usaha yang kita lakukan yaitu berupa nafkah yang baik dan bermanfaat yang dihasilkan dari kerja yang halal. Disamping itu, kita harus memilih harta dan hasil usaha yang baik agar berkah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan maka harus bekerja dengan ikhlas dengan bersungguh-sungguh agar bisa memberikan dengan maksimal.

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Konsep etos kerja Islami ini berlandaskan atas konsep iman dan amal saleh sehingga etos kerja Islami memiliki karakteristik kerja yang merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

Budaya Organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan nilai Islam yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain. Dalam islam budaya organisasi islami disebut adab, adab diambil dan dikembangkan dari Al-Qur`an dan Al-Hadist yang berisi tentang tata cara hidup Islami yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas merupakan sebuah doktrin yang disampaikan oleh setiap agama terhadap pemeluknya yang berkaitan dengan masalah perilaku (Fetzer dalam Raudatussalamah & Susanti, 2017). Religiusitas merupakan tingkah laku manusia sesuai ketentuan agama yang terdorong oleh suatu keadaan dalam diri individu (Jalaluddin dalam Sasmitho, 2013).

Kinerja karyawan dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, merupakan aset bagi perusahaan tersebut yang harus diberdayakan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan karyawan memberi andil dalam pencapaian tujuan lembaga keuangan syariah. Kinerja karyawan bagi lembaga keuangan menunjukkan efektivitas manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja yang ditunjukkan karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau lembaga usaha (Amri, 2020).

KAJIAN TEORI

ETOS KERJA ISLAMI

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita

katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memaanuisakan dirinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam adalah sikap, karakter dan kebiasaan kerja yang terpancar dari sitem keimanan / aqidah Islam untuk menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) (Kusumawati, 2015).

etos kerja Islami dapat diartikan sebagai cara pandang individu terhadap suatu pekerjaan atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan. Etos kerja Islami berkaitan dengan paradigma kerja yang diyakini oleh pekerja muslim dan diwujudkan mdalamelalui perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam, sehingga menghindarkan dari pekerjaan yang tidak halal, dan cara-cara memperoleh harta yang bertentangan dengan ajaran Islam. (Amri, 2020)

Indikator dari etos kerja islam menurut Asifudin adalah:

- a. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah
- b. Kerja dilandasi ilmu
- c. Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya (Kusumawati, 2015).

Menurut Thohir Luth, Al-Qur'an melandaskan bahwa yang perlu dicari dari bekerja adalah keutamaan dan keridhaan. Dengan demikian, bekerja bagi seorang muslim harus dilandasi etos yang bertujuan sebagai berikut.

- a. Mencari keridhaan Allah.
- b. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka

diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif. (Amri, 2020)

BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Mas'ud (2004) budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islami adalah suatu sistem makna, nilai – nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain (Kusumawati, 2015).

Prinsip budaya organisasi Islami mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan akhlaqul karimah (Usman, 2015). Budaya organisasi telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah dalam memimpin keluarga, kelompok, umat dan Negara(Fahmi et al., 2014). Nabi Muhammad SAW mencontohkan bagaimana menciptakan budaya organisasi dengan perilaku/akhlaqul karimah yang mengedepankan kebersamaan, persaudaraan dan kesetaraan (Ekhsan, 2020).

Adapun indikator dari budaya organisasi islami yang diambil dari pilar dasar Budaya Akademi Islami di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, antara lain sebagai berikut:

- 1) Gerakan thaharah (lingkungan bersih dan bebas rokok)
- 2) Gerakan shalat berjamaah

3) Gerakan berbusana islami (Kusumawati, 2015).

Prinsip budaya organisasi Islami mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan akhlaqul karimah (Usman, 2015). Budaya organisasi telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah dalam memimpin keluarga, kelompok, umat dan Negara (Fahmi et al., 2014). Nabi Muhammad SAW mencontohkan bagaimana menciptakan budaya organisasi dengan perilaku/akhlaqul karimah yang mengedepankan kebersamaan, persaudaraan dan kesetaraan. Indikator budaya organisasi berbasis islami yang didapat dari nilai – nilai organisasi dalam Al quran adalah sebagai berikut (Muchlis, 2012) :

- 1) Komitmen dalam perjanjian kerja.
- 2) Profesional dalam bekerja.
- 3) Amanah dan bertanggungjawab.
- 4) Loyalitas dalam bekerja. (Ekhsan, 2020)

RELIGIUSITAS

Religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (Sunanda, 2020).

Terdapat lima indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012), yaitu:

a. Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.

b. Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.

c. Praktik publik

Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

d. Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.

e. Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Amri, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Amri, 2020).

Menurut Setiawan dalam Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas.

Indikator ini berkaitan dengan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja.

Indikator ini berkaitan dengan kesediaan karyawan dalam mematahi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran

3) Tingkat kehadiran.

Indikator ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan.

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Amri, 2020).

Ada tiga indikator kinerja menurut Blicke, et al. (2007), antara lain:

1) Kinerja tugas

Yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.

2) Kinerja adaptif

Yaitu kemampuan karyawan dalam menanggapi kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

3) Kinerja kontekstual

Yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan (Sunanda, 2020).

a. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia.
- 6) Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi (Rivai, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:10-11).

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari-Februari 2022, Adapun tempatnya adalah di BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat, yakni : Temuguru, Sempu, Genteng, Glenmore, Kalibaru.

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang ditetapkan oleh peneliti serta mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mana selanjutnya akan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut pendapat lain, Populasi adalah himpunan sebuah individu atau obyek yang menjadi bahan pembicaraan atau bahan penelitian. Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek ataupun obyek tersebut (Subagiyo, 2017:63). Berdasarkan pendapat diatas, populasinya adalah seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat adalah 33 Karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berlandaskan pendapat diatas, sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat. Penelitian ini menggunakan *non-probability Sampling* dengan teknik pengambilan *Sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:82) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dari penelitian ini adalah data ordinal, yang mana data diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi data tersebut terdapat hubungan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisioner responden, yaitu Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

Variabel adalah sesuatu yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2018:2). Di dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu tiga variabel independen, Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), Religiusitas (X3) dan satu variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel etos kerja islami (X1), budaya organisasi islami (X2), dan religiusitas (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi secara Parsial (t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.485	3.591		-.970	.340
	Total_X1	.250	.070	.375	3.562	.001
	Total_X2	.760	.120	.624	6.317	.000
	Total_X3	.006	.102	.005	.060	.953

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.29, dapat diketahui hasil analisis data menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta -3.485 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi adalah -3.485 jika variabel Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami(X2) dan Religiusitas (X3) adalah nol.
- 2) Koefisien Etos Kerja Islami (X1) = 0,070 Variabel Etos Kerja Islami (X1) menunjukkan konstanta (a) = 0,070 dan beta = 0,375, disebabkan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 3,562 dan nilai sig. sebesar 0,001 Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.699. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan $Y = -3.482 + 0,070X_1$.
- 3) Koefisien Budaya Organisasi Islami (X2) = 0.120 Variabel Budaya Organisasi Islami (X2) menunjukkan konstanta (a) = 0.120 dan beta = 0,624, karena memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 6.317 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.699. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan $Y = -3.482 + 0,070X_1 + 0.120X_2$
- 4) Koefisien Religiusitas (X3) = 0.102 Variabel *Religiusitas* (X3) menunjukkan konstanta (a) = 0.102 dan beta = 0,005, karena tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 0,060 dan nilai sig. sebesar 0,953. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.699. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan diperoleh persamaan $Y = -3.482 + 0,070X_1 + 0.120X_2 + 0,102X_3$

Nilai *Unstandardized Coefficients B* Etos Kerja Islami (X1) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Etos Kerja Islami (X1) akan menambah nilai Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 0,250. Nilai *Unstandardized Coefficients B* Budaya Organisasi Islami (X2) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Budaya Organisasi Islami (X2) akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,760. Nilai *Unstandardized Coefficients B* Religiusitas (X3) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Kualitas (X3) akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,006.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara Etois Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), dan Religiusitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 33 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

1. df (pembilang) = $4 - 1 = 3$
2. df (penyebut) = $33 - 4 = 29$

maka nilai F tabel 0,05 (3,29) = 2,93. Kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi secara Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.449	3	39.816	55.532	.000 ^b
	Residual	20.793	29	.717		
	Total	140.242	32			

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan uji regresi secara simultan pada tabel 4.30, nilai F hitung adalah 55.532 dengan nilai sig. 0,000. Dapat diketahui bahwa nilai F hitung (55.532) lebih besar dari F tabel (2,93) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Sehingga terdapat pengaruh

signifikan antara Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), dan Religiusitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat simultan atau bersama-sama.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai R² (koefisien determinasi). Uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), dan Religiusitas (X3)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), dan Religiusitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat secara simultan terdapat dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.31 Hasil Koefisien Determinan Berganda (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.836	.84676

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.31, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,923 dan untuk koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,852.. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi sebesar 85% oleh variabel Etos Kerja Islami (X1) Budaya Organisasi Islami (X2) dan Religiusitas (X3) dan sisanya 15% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami dan Religiusitas terhadap karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi secara parsial maupun simultan.

Variabel Etos Kerja Islami (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 3,562 dan nilai sig. sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,699, ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,562 > 1,699$) dengan nilai probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami dengan nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja Islami adalah 0,250 atau 25% yang berarti apabila jika nilai Etos Kerja Islami mengalami kenaikan dan variabel lainnya konstan atau tetap, maka kinerja karyawan BMT UGT Nusantara akan mengalami peningkatan sebesar 25%. Pengaruh Etos Kerja Islami (X1) Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat ini signifikan sehingga banyak atau tidak terlihat karena presentase pengaruhnya kecil. Selain itu, koefisien Etos Kerja Islami (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau searah dimana kenaikan nilai Etos Kerja Islami akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah teruji menyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Adapun hipotesis yang teruji dalam penelitian ini adalah: Tidak terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Bagian Barat

Variabel Budaya Organisasi Islami(X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,317 dengan nilai t tabel 1.699 ini berarti thitung lebih besar dari ttabel ($6,317 > 1.699$) dengan nilai probabilitas 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Secara parsial Budaya Organisasi Islami (X2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, dan t hitung positif artinya Budaya Organisasi Islami (X2) terdapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dipengaruhi oleh Budaya Organisasi Islami (X2) dengan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi Islami (X2) adalah 0,760 atau 76% yang berarti apabila nilai Budaya Organisasi Islami (X2) mengalami kenaikan dan variabel lainnya konstan atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 76%. Pengaruh Budaya Organisasi Islami (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi ini signifikan sehingga banyak atau tidak terlalu terlihat karena presentase pengaruhnya besar. Selain itu, koefisien Budaya Organisasi Islami (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau dimana kenaikan nilai Budaya Organisasi Islami (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah teruji menyatakan H02 ditolak dan Ha2 diterima. Adapun hipotesis yang teruji dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi Islami(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Variabel Religiusitas (X3) merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, dan thitung positif artinya Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi variabel Kualitas adalah 0,006 atau 6% yang berarti apabila nilai religiusitas mengalami kenaikan dan variabel lainnya konstan atau tetap, maka Kinerja Karyawan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 47,2%. Selain itu, koefisien Religiusitas (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau searah dimana kenaikan nilai religiusitas akan mengakibatkan kenaikan juga pada Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Berdasarkan penjelasan diatas, ada beberapa responden yang memilih tidak setuju pada indikator dari religiusitas (X3) yaitu, jumlah responden yang menjawab item pertanyaan yang berbunyi “Saya tertarik dengan hal keagamaan” dari 33 responden yang menjawab tidak setuju 3 orang. Item pertanyaan yang berbunyi “Saya yakin bahwa tiada tuhan selain Allah” dari 33 responden yang menjawab tidak setuju 3 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Item pertanyaan yang berbunyi “Saya yakin bahwa ada kehidupan setelah mati” dari 33 responden yang menjawab tidak setuju 7 orang. item pertanyaan yang berbunyi “Saya memiliki pengalaman dalam bekerja” dari 33 responden yang menjawab tidak setuju 3 orang. Item pertanyaan yang berbunyi “Saya mempelajari dari pengalaman kerja saya” dari 33 responden yang menjawab tidak setuju 3 orang.

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah teruji menyatakan H03 diterima dan Ha3 ditolak. Adapun hipotesis yang teruji dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh signifikan Religiusitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Dalam penelitian yang dilakukan pada BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen, Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2) dan Religiusitas (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami(X2) dan Religiusitas (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami(X2), dan Religiusitas (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Hasil uji ANOVA atau F test yang menghasilkan nilai Fhitung sebesar 55.532 yang lebih besar dari F tabel 2,93 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a4} ditolak dan H_{04} diterima, yang artinya variabel Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami(X2), dan Religiusitas (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi memiliki Kinerja Karyawan yang mana dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami, dan Religiusitas. Dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menolak H_{04} dan menerima H_{a4} , yang mana hipotesis yang teruji yaitu menyatakan adanya pengaruh signifikan Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2), dan Religiusitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, mengenai pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami, dan Religiusitas, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi Barat.

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dengan nilai t hitung sebesar 3,562 dan nilai signifikansi 0.001, yang mana t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu $3,562 > 1,699$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Islami (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dengan nilai t hitung sebesar 6,317 dan nilai signifikansi 0.000, yang mana t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,317 > 1,699$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Religiusitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dengan nilai t_{hitung} 0,060 dan nilai signifikansi 0,953 yang mana t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,060 > 1,699$.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami (X1), Budaya Organisasi Islami (X2) Dan Religiusitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi dengan nilai F hitung sebesar 55.532 dan nilai signifikansi 0.000, yang mana F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $55,532 > 2,93$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, etl, 2014. HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Anas Sudijono, 2010. Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada,.
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE, dalam Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri

Humaniora, Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pekerjaan, Universitas Al-Azhar Indonesia, Vol .3, No. 2.

Asep Hermawan, 2015. Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif, Jakarta: Grasindo,

Bob Waworuntu, 2016. Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.

Cihwanul Kirom, 2018. Etos Kerja dalam Islam, Tawazun: Journal of Sharia Economic Law, Volume 1, Nomor 1.

Danial Zainal Abidin, 2018. Al-Qur'an for Life Excellence Tips-tips Cemerlang dari Al-Quran, Penerjemah Melvi Yendra, Bandung: Mizan Pustaka,

Departemen Agama RI, 2010. Al-Quran dan Terjemahnya, Bandung: Panjta Cemerlang,

Desi Kristanti, dan Ria Lestari Pangastuti, 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Edi Kusnadi, 2015. Metodologi Penelitian Praktis, Jakarta, Ramayana Pers,

Eko Jalu Santoso, 2012. Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia, Jakarta: Elex Media Komputindo.

Elfina Marlia, 2019. Pengaruh Program Pendidikan dan Etos Kerja Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI PERSERO) Bandung, dalam repository.widyatama.ac.id.

Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan JMDK Volume 5, No. 1,

Hardisman, 2017. Tuntunan Akhlak dalam Al-Quran dan Sunnah Membentuk Pribadi Muslim Berkarakter dan Penerapannya pada Etika Kedokteran, Padang: Andalas Univercity Press.

Ibnu Katsir, 2014. Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 4, Penerjemah M. Abdul Ghoffar, et.al. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Irham, Mohammad. 2012. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam, Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April . Fakultas Ushuluddin Iain Ar-Raniry

Jumiatun. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pengajaran Dosen. Semarang.

M. Budihardjo, 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan, Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mardani, 2014. Hukum Bisnis Syariah, Jakarta: Kencana.

Mardani, 2017. Hukum Sistem Ekonomj Islam, Jakarta: Rajawali Press.

- Muhaimin. 2010. Manajemen Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Nahdhiyah. 2014. Menguak Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Dalam Karya Khalil Gibran. Jurnal Studi Agama dan Masyarakat. Volume 8, Nomor 1, Juni 2014.
- Nasr, S.H. 2011. Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility, dalam International Conference of The Academy of HRD. Malaysia: Asia Chapter.
- Octarina, A. 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Sarolangun.
- Probowati, A. 2012. Membangun Sikap Dan Etos Kerja. Purworejo:
- Rahmani, Akram. Eghdami, Alireza. Eghdami, Reza. 2014. Romantic Hermeneutism or Romanticism Hermeneutic. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN: 2231– 6345. Islamic Azad University of Rasht, India.
- Saputra, U. 2014. Pengembangan kinerja guru Jakarta.
- Supradnyani, N. N. 2009. Kontribusi Manajemen Kelas, Etos Kerja dan Pemanfaatan Media Belajar Terhadap Efektifitas Pembelajaran. Singaraja:
- Sutono., F. A. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. Analisis Manajemen Vol.4 No. 1