

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sistem perekonomian yang sesuai dengan prinsip syariah telah dipraktekkan dan melembaga di Indonesia sejak lama, masyarakat Indonesia telah mengenal ekonomi syariah bahkan jauh sebelum sistem kapitalis dikenal oleh bangsa Indonesia, yaitu dengan praktik bagi hasil antara petani penggarap sawah dengan pemilik lahan. Dalam perkembangannya, sistem ekonomi memiliki peran secara nasional terbukti dengan didirikannya Syarikat Dagang Islam pada tahun 1909. Kekuatan para pedagang Islam tersebut telah menjadi simbol perlawanan masyarakat terhadap kolonial Belanda. Secara nasional perkembangan ekonomi syariah diawali dengan berdirinya BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) di Bandung pada tahun 1991, yaitu P.T. Berkah Amal Sejahtera dan P.T. Amanah Robbaniyah, dan di Nagroe Aceh Darussalam P.T. BPRS Hareukat. Selanjutnya PT BMI (Bank Muamalat Indonesia) yang beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 sebagai Bank Umum pertama yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah.[1]

Perkembangan perbankan syariah diikuti dengan berkembangnya Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di luar struktur perbankan, seperti Baitul Mal wat Tamwil (BMT), Asuransi Takaful, Pasar Modal Syariah dan Lembaga Pegadaian Syariah. Di samping perkembangan kelembagaan, perekonomian

syariah nasional juga ditandai dengan berkembangnya berbagai instrument pendukung seperti sertifikat wakaf tunai, instrument obligasi, pasar uang antar bank yang berprinsip syariah. Keberhasilan perbankan syariah di Tanah Air tidak dapat dilepaskan dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Kedudukan LKMS yang antara lain dipresentasikan oleh BPRS, BMT dan Koperasi Pesantren (Kopontren) yang sangat vital dalam menjangkau transaksi syariah di daerah yang tidak bisa dilayani oleh bank umum maupun bank yang membuka unit usaha syariah.[2] Kalau melihat pemberdayaan ekonomi rakyat dalam arti sebenarnya, dapat dilihat dari kiprah BMT yang sukses bermitra dengan para pelaku usaha kecil (toko kelontong, sembako, kios sepatu ukuran kecil, pedagang kecil dan lain-lain) telah sukses menjadi mitra BMT yang selagi mendapat pendanaan murah juga mendapatkan berkah.

Dengan kehadiran BMT di banyak desa dan kota, paling tidak disendi-sendi ekonomi lokal seperti pertanian, peternakan, perdagangan, kerajinan rakyat dan sektor-sektor informal lainnya yang berkembang lebih baik karena keberadaan BMT, selain itu diharapkan dengan adanya BMT sektor usaha yang telah mati bisa hidup lagi. Mesti demikian, harus jujur diakui bahwa realitas dinamika tumbuh dan berkembangnya BMT di lapangan tidaklah selalu bagus, bahkan ada BMT yang kemudian tumbang, gagal, rugi dan kemudian mati tidak berjalan lagi. Diantara faktor yang menyebabkan kegagalan pengelolaan BMT adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang mampu menjaga keberlangsungan BMT.[3]

Realitas tersebut haruslah segera disikapi dengan baik dengan mengadakan penguatan manajemen pengelolaan BMT yang bersangkutan, selain untuk kebutuhan praktis kembali tumbuh dan kembangnya BMT juga untuk perjuangan realisasi visi Islam. Hal yang paling mendasar adalah menyiapkan dan membentuk karakter sumber daya manusia yang bisa membawa BMT agar tetap ada guna membantu perekonomian warga Indonesia agar lebih makmur dan sejahtera. Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, ketrampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya.

Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Bagaimanapun tak dapat dibantah, bahwa manusia benar-benar merupakan kunci utama dan berperan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara di manapun. Jelas kiranya, bahwa mengelola suatu organisasi (Kopisyah atau Baitul Mal wat Tamwil) termasuk di dalamnya mengelola sumber daya manusianya, diperlukan sekali prinsip-prinsip ataupun teori-teori manajemen, termasuk juga prinsip syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Al-Hadist.

Untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai ketrampilan dan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan tercipta karyawan yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, berprestasi, dan mempunyai iman yang kuat. Kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.[4]

Untuk itu perlu disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, bahwa ada teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi, dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah

menciptakan situasi kerja yang religi, dan pengaplikasiannya serta memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan, dan pengarahan. Ini dimaksudkan agar karyawan bisa loyal terhadap BMT tempatnya bekerja serta untuk menjaga keberlangsungan BMT agar bisa tetap ada untuk membantu perekonomian masyarakat. Situasi kerja yang religi ditekankan bahwa karyawan selain bekerja juga harus melakukan ibadah kepada Allah SWT. Karena setiap perbuatan yang kita lakukan pasti ada aturan yang mengatur semua perbuatan kita. Sejalan dengan bekerja guna mendapatkan untung, kita juga harus beribadah yakni dengan cara melakukan pekerjaan kita sesuai dengan syariat agama yang berlaku atau bekerja dengan harapan mendapatkan untung di dunia dan untung di akhirat.

Selain itu sumber daya manusia juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar BMT bisa tetap ada dan mampu dalam menghadapi persaingan diantara para pelaku ekonomi. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. [5] Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Dengan memperhatikan situasi kerja yang religius dan pemberian motivasi kerja terhadap para karyawan BMT, nantinya diharapkan para karyawan akan memiliki sikap yang loyal terhadap BMT. Loyalitas karyawan terhadap BMT merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberlangsungan BMT di tengah-tengah persaingan ekonomi. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Pada kenyataannya BMT Harapan Umat yang merupakan BMT di Tulungagung yang berdiri sejak 12 Juni 1998, dan BMT Istiqomah yang merupakan BMT yang berada di Kabupaten Tulungagung yang berdiri sejak 4 Juni 2001, merupakan contoh dari BMT yang tetap tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan jaman, serta persaingan dalam menghadapi pesaingnya. Tidak dipungkiri bahwa banyak BMT di Tulungagung sudah mengalami kegagalan dalam menjalankan perannya untuk membantu perekonomian masyarakat, dan berakhir dengan tidak aktifnya BMT itu sendiri.

Namun kenyataannya BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah mampu untuk bertahan dalam mengelola kinerja BMTnya dengan dibuktikan mampu bertahan rata-rata selama 14 tahun. Mereka mampu bertahan selama itu karena pengelolaan serta dukungan karyawan yang sangat berkompeten di bidangnya. Rata-rata mereka memiliki karyawan yang berumur 30-40 tahun dan bekerja pada BMT sejak BMT pertama kali beroperasi. Di dalam pengoperasiannya, BMT pasti memiliki karyawan yang loyal serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap BMT. Ini dibuktikan dengan kerja yang sungguh-sungguh serta kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi, karena tidak mungkin BMT bisa bertahan lama jika tidak memiliki karyawan yang loyal terhadap BMT. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang mampu bersaing serta mereka bekerja secara optimal dalam pengoperasian BMT itu sendiri.

Namun nyatanya juga terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan di BMT, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya loyalitas kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas kerja diantaranya adalah religiusitas dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan dikaji penelitian skripsi yang berjudul : “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung”.

## B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dari uraian diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh antara religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung ?
- 2) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung ?
- 3) Apakah yang paling berpengaruh diantara faktor religiusitas dan faktor motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- 3) Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh diantara faktor religiusitas dan faktor motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.[6] Karena itu penelitian ini mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
3. Terdapat faktor yang paling berpengaruh diantara faktor religiusitas dan faktor motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

## E. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan diperoleh adanya sebuah kontribusi atau manfaat sebagai berikut:

### a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini menawarkan sebuah pandangan baru tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor religiusitas yang bersumber pada ajaran agama Islam dan faktor motivasi kerja yang ada pada diri seseorang atau motivasi dari luar diri seseorang sehingga loyalitas karyawan dapat dimaksimalkan dalam sebuah organisasi atau pada tempatnya bekerja.

### b) Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Praktisi

Dapat dijadikan masukan bagi BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung guna memaksimalkan kinerja pemimpin dan juga karyawannya. Serta dapat dijadikan masukan oleh para manajer lainnya guna memaksimalkan kinerja karyawannya.

#### 2. Bagi Akademik

Sebagai referensi penelitian berikutnya terkait dengan religiusitas dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan serta dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus.

## F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang

diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- b. Penelitian ini mengkaji tentang religiusitas dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- c. Peneliti mengambil sampel penelitian pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

## G. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup :

1. Pengaruh yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah daya yang ada dari beberapa variabel, yang dapat membentuk pola pikir, watak, kepercayaan atau perbuatan karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
2. Religiusitas pada penelitian ini adalah aplikasi keimanan karyawan dalam bekerja dan beraktivitas di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
3. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri karyawan dan dorongan dari luar agar mau melaksanakan segala sesuatu pekerjaan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
4. Loyalitas kerja dalam penelitian ini adalah kesetiaan karyawan terhadap profesi dan pekerjaan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

## H. Sistematika Skripsi

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi dibagi menjadi tiga bagian yaitu, bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir.

- a. Pada bagian awal skripsi terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran, dan abstrak.
- b. Pada bab inti terdiri dari : bab I, bab II, bab III, bab IV, dan bab V.
  1. Bab I akan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional, dan sistematika skripsi.

2. Bab II akan membahas tentang kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir penelitian.
  3. Bab III akan membahas tentang rancangan penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan analisis data.
  4. Bab IV akan membahas tentang hasil penelitian, dan pembahasan.
  5. Bab V akan membahas tentang kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang bisa diberikan peneliti kepada BMT.
- c. Pada bagian akhir skripsi terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian, dan daftar riwayat hidup penulis.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Religiusitas

Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci, dan berdoa. Seseorang yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama. [7]

Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegare* yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal.[8] Definisi lain mengatakan bahwa religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada keghaiban atau alam ghaib yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris.[9] Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya di bawah supra-empiris. Religius seseorang terwujud dalam berbagai bentuk dan dimensi, yaitu :

1. Seseorang boleh jadi menempuh religiusitas dalam bentuk penerimaan ajaran-ajaran agama yang bersangkutan tanpa perlu merasa bergabung dengan kelompok atau organisasi penganut agama tersebut.
2. Pada aspek tujuan, religiusitas yang dimiliki seseorang baik berupa pengamatan ajaran-ajaran maupun penggabungan diri ke dalam kelompok keagamaan adalah semata-mata karena kegunaan atau manfaat instrinsik religiusitas tersebut. Boleh jadi bukan karena kegunaan atau manfaat instrinsik itu, melainkan kegunaan manfaat yang justru tujuannya lebih bersifat ekstrinsik yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan ada empat aspek religius yaitu aspek instrinsik dan aspek ekstrinsik, serta sosial instrinsik dan sosial ekstrinsik.

Sedangkan Glock dan Stark berpendapat bahwa religiusitas terdiri dari 5 dimensi yaitu :

- 1) Dimensi ideologi yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang domatik dalam agamanya.
- 2) Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya.
- 3) Dimensi pengalaman yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa doa-doanya akan dikabulkan oleh Tuhan.
- 4) Dimensi konsekuensi yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial. Misalnya apakah dia mengunjungi tetangganya yang sedang sakit, menolong orang yang kesulitan dan

mendermakan hartanya.

- 5) Dimensi intelektual yaitu seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci. [10]

Aspek religiusitas menurut kementerian dan lingkungan hidup RI 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu :

1. Aspek iman menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para Nabi dan sebagainya.
2. Aspek Islam menyangkut frekuensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan misal sholat, puasa dan zakat.
3. Aspek ihsan menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
4. Aspek ilmu yang menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
5. Aspek amal menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misal menolong orang lain, membela orang lemah, dan bekerja. [11]

Sedangkan pendapat dari Glock dan Stark bahwa religiusitas terdiri dari 5 dimensi juga telah ada dan dijelaskan di dalam ayat Al-Qur'an dan Hadist, yaitu :

- a. Dimensi ideologi yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang domatik dalam agamanya. Di dalam Al-Qur'an surat Ali Imron ayat 110 dan hadist riwayat Ibnu Abbas ra dijelaskan tentang keimanan seseorang muslim dalam agamanya, yaitu :

??????? ?????? ??????? ??????????? ??????????? ?????????????? ??????????????????  
????????????????? ??? ? ?????????????? ?????????????????? ????????????? ?

*“Kamu (wahai umat Muhammad) adalah sebaik-baik umat yang dilahirkan bagi (faedah) umat manusia, (karena) kamu menyuruh berbuat segala perkara yang baik dan melarang daripada segala perkara yang salah (buruk dan keji), serta kamu pula beriman kepada Allah (dengan sebenar-benar iman). (Surah Ali ‘Imran: 110)”.* [12]

Hadist riwayat Ibnu Abbas ra., ia berkata:

*Rombongan utusan Abdul Qais datang menemui Rasulullah saw. lalu berkata: Wahai Rasulullah, kami berasal dari dusun Rabi'ah. Antara kami dan engkau, terhalang oleh orang kafir Bani Mudhar. Karena itu, kami tidak dapat datang kepadamu kecuali pada bulan-bulan Haram (yaitu Zulkaidah, Zulhijah, Muharam dan Rajab). Karena itu, perintahkanlah kami dengan sesuatu yang dapat kami kerjakan dan kami serukan kepada orang-orang di belakang kami. Rasulullah saw. bersabda: Aku memerintahkan kepada kalian empat hal dan melarang kalian dari empat hal. (Perintah itu ialah) beriman kepada Allah kemudian beliau menerangkannya. Beliau bersabda: Bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan sesungguhnya Muhammad adalah utusan Allah, mendirikan salat, membayar zakat dan memberikan seperlima harta rampasan perang kalian. Dan aku melarang kalian dari arak dubba' (arak yang disimpan dalam batok), arak hantam (arak yang disimpan dalam kendi yang terbuat dari tanah, rambut dan darah), arak naqier (arak yang disimpan dalam kendi*

*terbuat dari batang pohon) dan arak muqayyar (arak yang disimpan dalam potongan tanduk). (Shahih Muslim No.23)[13]*

- b. Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Dalam hal ini juga dijelaskan seorang muslim haruslah mengerjakan apa yang menjadi kewajiban-kewajiban di dalam agamanya, ini sesuai dengan hadist riwayat Thalhah bin Ubaidillah ra, dan hadist riwayat Abu Hurairah ra, yaitu :

Hadist riwayat Thalhah bin Ubaidillah ra., ia berkata:

*Seseorang dari penduduk Najed yang kusut rambutnya datang menemui Rasulullah saw. Kami mendengar gaung suaranya, tetapi kami tidak paham apa yang dikatakannya sampai ia mendekati Rasulullah saw. dan bertanya tentang Islam. Lalu Rasulullah saw. bersabda: (Islam itu adalah) salat lima kali dalam sehari semalam. Orang itu bertanya: Adakah salat lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak ada, kecuali jika engkau ingin melakukan salat sunat. Kemudian Rasulullah bersabda: (Islam itu juga) puasa pada bulan Ramadan. Orang itu bertanya: Adakah puasa lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak, kecuali jika engkau ingin melakukan puasa sunat. Lalu Rasulullah saw. melanjutkan: (Islam itu juga) zakat fitrah. Orang itu pun bertanya: Adakah zakat lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak, kecuali jika engkau ingin bersedekah. Kemudian lelaki itu berlalu seraya berkata: Demi Allah, aku tidak akan menambahkan kewajiban ini dan tidak akan menguranginya. Mendengar itu, Rasulullah saw. bersabda: Ia orang yang beruntung jika benar apa yang diucapkannya. (Shahih Muslim No.12)[14]*

Hadist riwayat Abu Hurairah ra.:

*Bahwa seorang badui datang menemui Rasulullah saw. lalu berkata: Wahai Rasulullah, tunjukkanlah kepadaku suatu perbuatan yang apabila aku lakukan, aku akan masuk surga. Rasulullah saw. bersabda: Engkau beribadah kepada Allah tanpa menyekutukan-Nya dengan sesuatu, mendirikan salat fardu, membayar zakat dan puasa Ramadan. Orang itu berkata: Demi Zat yang menguasai diriku, aku tidak akan menambah sedikit pun dan tidak akan menguranginya. Ketika orang itu pergi, Nabi saw. bersabda: Barang siapa yang senang melihat seorang ahli surga, maka lihatlah orang ini. (Shahih Muslim No.16)[15]*

- c. Dimensi pengalaman yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan. Dalam hal ini seorang muslim haruslah percaya dan yakin akan keberadaan Allah SWT, Rasul Allah SWT, Malaikat, dan lain sebagainya. Ini sesuai dengan hadist riwayat Hakim bin Hizam ra, hadist riwayat Abu Hurairah ra, dan hadist riwayat Ibnu Abbas ra, yaitu :

Hadist riwayat Hakim bin Hizam ra., ia berkata:

*Saya pernah bertanya kepada Rasulullah saw.: Apa pendapatmu tentang beberapa perkara yang dahulu, di masa jahiliyah aku menyembahnya. Apakah aku akan menerima hukuman karena itu? Rasulullah saw. bersabda: Engkau memeluk Islam dengan kebaikan dan ketaatan yang dahulu engkau lakukan. (Shahih Muslim No.175)[16]*

Hadist riwayat Abu Hurairah ra., ia berkata:



Artinya :

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (Q.s. al-Mujadalah : 11)[21]

???? ?????? ?????? ???? ??????????? ???? ???? ???? ???? : ?????? ??????????? ???  
????? ???? ???? : ??????????? ?????? ??? ?????????????? : ??????? ?????????? ?????? ???  
??? ??????????? ?????? ??????????? ??? ??????? ?, ?? ??????? ?????????? ??????  
????????????? ??????? ?????????? ?????? ?????????????????? (????? ??????????)

Artinya :

Dari Abdullah bin Mas'ud r.a. Nabi Muhamad pernah bersabda :”Janganlah ingin seperti orang lain, kecuali seperti dua orang ini. Pertama orang yang diberi Allah kekayaan berlimpah dan ia membelanjakannya secara benar, kedua orang yang diberi Allah al-Hikmah dan ia berperilaku sesuai dengannya dan mengajarkannya kepada orang lain (HR Bukhari).[22]

Pada penjelasan serta makna ayat dan hadist diatas, religiusitas karyawan memang sangat diperlukan. Mengingat semua karyawan bekerja dalam lembaga keuangan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist. Pada pelaksanaannya semua produk yang dijual ke masyarakat haruslah sesuai dengan ketentuan bermuamallah dalam ajaran agama Islam. Makna dari ayat dan hadist diatas juga mendukung teori Glock dan Stark tentang dimensi ideologi, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi konsekuensi, dan dimensi intelektual.

Untuk mengukur tingkat religiusitas seseorang dalam penelitian ini, digunakan beberapa indikasi yang telah dijelaskan oleh Glock dan Stark, yaitu :

- a. Diukur dengan dimensi ideologi seseorang. Indikasi ini menekankan keyakinan seseorang dalam menerima dan menerapkan apa yang telah dia dapatkan dalam ajaran agama Islam.
- b. Diukur dengan dimensi ritual. Indikasi ini menekankan sejauh mana ibadah yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam melakukan pekerjaan atau di dalam kehidupan sehari-harinya.
- c. Diukur dengan dimensi pengalaman. Indikasi ini menekankan tentang faktor pengalaman yang telah diperoleh karyawan selama meyakini agama Islam, dan penerapan dari pengalaman itu dalam kehidupan nyata, dan dalam pekerjaannya.
- d. Diukur dengan dimensi konsekuensi. Indikasi ini mengukur tentang motivasi yang dia peroleh dalam meyakini agama Islam, dan menerapkan apa yang telah dia dapatkan dalam

kehidupan nyata atau dalam pekerjaannya.

- e. Diukur dengan dimensi intelektual. Indikasi ini mengukur pengetahuan karyawan tentang ajaran agama Islam yang selama ini didapatkannya dan bagaimana penerapan dari semua pengetahuan yang telah didapatnya.

Religiusitas karyawan pada BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah haruslah kuat, mengingat kedua lembaga keuangan tersebut merupakan lembaga keuangan yang berbasis lembaga keuangan syariah. Dengan kondisi karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan terdidik di kedua BMT tersebut, religiusitas karyawannya haruslah segera dipertahankan, dan ditingkatkan. Mengingat produk yang dijual oleh kedua BMT tersebut merupakan produk jasa keuangan yang berpedoman menurut prinsip syariah Islam. Karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keimanan yang kuat sangatlah diharapkan karena jasa keuangan yang ditawarkan dari kedua BMT tersebut haruslah bisa diterima oleh semua kalangan, dan dapat sesuai dengan prinsip bermuamallah yang benar.

Religiusitas dalam penelitian kali ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor Islami yang membuat karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan syariah Islam di BMT. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh keyakinan tentang agama Islam, pengalaman hidup yang bernuansa islam, dorongan dari agama Islam untuk bekerja dan mencari nafkah serta seberapa luas pengetahuan karyawan tentang agama Islam yang bisa diterapkan dalam bekerja di BMT. Selain itu religius karyawan juga akan diukur dengan dimensi-dimensi religius seperti dimensi ideologi, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi konsekuensi, dan dimensi intelektual.

## B. Motivasi Kerja

Motivasi dan motif adalah istilah-istilah yang hampir sama, dan penggunaannya kurang tepat. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan, dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.[23] Motif atau dalam bahasa inggrisnya *motive* berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan atau sesuatu yang dalam hal ini tingkah laku oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologis berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku.[24] Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda ataupun bukan dalam bentuk benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat.[25] Sedangkan pendapat lain motivasi menunjuk kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.[26]

Beberapa ciri motivasi individual di antaranya adalah :

- a. Motif adalah majemuk, dalam suatu perbuatan individu tidak hanya mempunyai satu tujuan namun beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
- b. Motif dapat berubah, motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Ini

disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan maupun kepentingannya. Dalam hal ini motif individu sangat dinamis, dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

- c. Motif berbeda-beda bagi individu, dua orang yang melakukan pekerjaan sama, tetapi ternyata ada perbedaan motif.[27]

Motivasi bukanlah suatu konsep yang sederhana. Ahli psikologi masih kesulitan menggambarkan dorongan di belakang perilaku itu, masih sedikit motivasi dari individu yang masih dipahami orang, motivasi itu meliputi kebutuhan, keinginan, kesenangan, ketidaksenangan, dan harapan. Ini berarti ada ketidakseseimbangan dalam diri individual dengan lingkungannya, ia mengidentifikasi sasaran-sasaran, dan merasa butuh berperilaku yang dapat mencapai sasaran itu.[28] Motivasi mempunyai fungsi sebagai perantara pada organisasi atau manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Suatu perbuatan dimulai dengan adanya suatu keseimbangan dalam diri individu. Kadang-kadang tingkah laku tidak menghasilkan keseimbangan, misalnya karena tujuan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tidak tercapai dalam hal ini akan timbul kekecewaan atau frustrasi. Pada manusia, lingkaran motivasi bersifat dinamis, ini disebabkan karena keseimbangan pada manusia seringkali merangsang ketidakseimbangan lainnya yang lebih tingkatannya.

Motivasi memiliki beberapa jenis, jenis-jenis motivasi itu sendiri ialah :

1. Jenis motivasi ditinjau dari perannya ada dua macam yaitu yang pertama motivasi positif ialah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan dan yang kedua motivasi negatif ialah motivasi yang menimbulkan rasa takut (ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya).
  2. Jenis motivasi ditinjau dari segi perwujudannya ada 2 yaitu motivasi materiil yaitu motivasi yang berupa materiil (uang, kertas berharga atau barang-barang yang dapat menjadi daya tarik), dan motivasi non materiil yaitu motivasi ini seringkali mempunyai daya tarik lebih besar daripada motivasi materiil/fisik misalnya motivasi atau landasan agama atau keyakinan sehingga tanpa berpikir keduniaan orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain semata-mata karena dorongan agama atau keyakinan itu.[29]
- Berikut teori motivasi menurut beberapa ahli :

#### 1. Teori Herzberg

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "model dua faktor" dari motivasi yaitu faktor motivasional, dan faktor *higine* (pemeliharaan). Menurut teori yang dimaksud dengan motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kepegawaiannya. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah :

- a. Pekerjaan seseorang.
- b. Keberhasilan yang diraih.
- c. Kesempatan bertumbuh.
- d. Kemajuan dalam karir.

e. Pengakuan orang lain.

Sedangkan dari faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain :

- a. Status seseorang dalam organisasi.
- b. Hubungan karyawan dengan atasannya.
- c. Hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya.
- d. Teknik penyelesaian yang diterapkan oleh para penyelia.
- e. kebijaksanaan organisasi.
- f. sistem administrasi dalam organisasi.
- g. kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat di mana yang lebih berpengaruh lebih kuat atau bersifat ekstrinsik.[30]

## 2. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau afiliasi), G (*Growth* atau kemajuan). Terdapat beberapa hal dalam teori Alderfer, yaitu :

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskan.
- b) Kuatnya memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah dipuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasan, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.[31]

## 3. Teori Mc. Clelland

Pembagian motivasi menurut Mc. Clelland :

- a. Kebutuhan untuk berkuasa (need for power).
- b. Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement).
- c. Kebutuhan untuk mencari teman, mencari pegangan pada orang lain (need for affiliation).

Menurut Mc. Chelland, hasrat berprestasi sangat penting penguasa dan dia mempunyai metode-metode tertentu untuk melatih orang-orang yang ingin menjadi pengusaha

(wiraswasta) yang sukses dengan melatih mereka sehingga dalam jiwa mereka tertanam dan tumbuh hasrat berprestasi yang besar.[32]

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja dalam diri karyawan, dalam penelitian ini akan digunakan beberapa indikasi yang telah dijelaskan oleh Herzberg dan Mc. Clelland. Indikasi tersebut yaitu :

1. Faktor Motivasional, indikasi yang mengukur tingkat motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan, atau kemampuan dalam bekerja yang bersumber dari dalam diri sendiri.
2. Faktor Higine, indikasi yang mengukur faktor sekeliling karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi di dalam bekerja.
3. Faktor Need of Power indikasi yang mengukur tentang kemauan karyawan dalam bekerja secara maksimal karena keinginan karyawan untuk bisa menduduki suatu posisi tertentu atau jabatan tertentu dalam organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi dirinya.
4. Faktor Need of Achievement indikasi yang mengukur kemampuan atau skill seseorang dalam bekerja sehingga bisa berpengaruh terhadap motivasi di dalam dirinya.
5. Faktor Need of Afiliation indikasi yang mengukur motivasi kerja karyawan karena adanya teman sekeliling atau orang disekitar yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi diri dalam bekerja.

Memotivasi diri sekaligus memotivasi orang lain sangatlah berperan penting pada kinerja karyawan di BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah. Mengingat lembaga keuangan syariah ini harus bisa menghadapi segala tantangan yang ada dari BMT lain ataupun lembaga keuangan lainnya. Memotivasi diri memang sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi semua pekerjaan yang ada di BMT dirasa hasilnya akan kurang optimal dan maksimal. Untuk itulah semua karyawan di BMT, diharapkan memiliki motivasi diri dan memotivasi orang lain yang kuat agar semua pekerjaan yang ada di BMT bisa terselesaikan dengan maksimal. Ini semua diharapkan mampu membuat kedua BMT bisa tetap ada dan bisa tetap menjalankan visi dan misi dari masing-masing BMT.

Motivasi kerja dalam penelitian kali ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan cermat di BMT. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh ingin mendapatkan kedudukan di BMT, memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja atau manajer, mendapatkan hasil yang sebanding dengan kinerja di BMT serta adanya cara yang baik dalam menyelesaikan masalah di dalam BMT.

### C. Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas juga berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.[33]

Pengertian loyalitas menurut Oliver yang diterjemahkan oleh Ratih Hurriyati mengemukakan definisi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut, komitmen karyawan bertahan secara mendalam untuk bertahan atau bekerja secara konsisten dimasa yang akan datang, meskipun pengaruh situasi dan dunia kerja mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku.[34] Sedangkan loyal menurut sebagian pakar ialah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.[35] Loyal juga berarti kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.[36]

Loyalitas juga mempunyai fungsi dan tujuan. Fungsi dari loyalitas itu sendiri adalah :

- a. Instruksi yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan intruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.
- b. Informative yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk menyampaikan informasi atau berita.
- c. Influencing yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seorang kepada orang lain.
- d. Evaluative yaitu loyalitas dalam hal ini memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.

Sedangkan tujuan dari loyalitas itu sendiri adalah memberikan sumbangan pemikiran sebaik-baiknya kepada perusahaan, sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan dan sebagai penggerak orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan. Dalam mengetahui loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi, dimensi itu ialah :

- a. Peran serta karyawan merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan. Peran serta karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui : kesediaan pegawai dalam bekerja, tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan.
- b. Kesadaran karyawan dalam bekerja merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran seorang karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut : pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif saat bekerja, kreatifitas kerja, dan ketaatan dan kepatuhan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah :

- a) Pengalaman kerja seseorang atau individu yang paling untuk menunjang prestasi di sebuah perusahaan. Personal Importance yaitu pengalaman dipandang sebagai anggota yang berharga dan produktif bagi perusahaan.
- b) Realisasi dari harapan, seorang individu haruslah memiliki harapan yang kuat dari

pembagian-pembagian pekerjaan di perusahaan tersebut. *Realizing of Expectations* yaitu dengan terpenuhinya harapan-harapan individu akan meningkatkan loyalitas individu terhadap perusahaan.

- c) Tantangan pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan menarik yang disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik dari masing-masing individu. Job Challenge yaitu pekerjaan yang menantang dan menarik akan dapat memperkuat loyalitas kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain pekerjaan, dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.[37] Untuk itu perlu dijelaskan indikasi yang akan digunakan dalam penelitian ini guna mengukur tingkat loyalitas kerja karyawan.

Untuk mengukur loyalitas karyawan digunakan indikasi yang telah dijelaskan oleh A. Suyunus Adiwibowo yaitu sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja, merupakan indikasi yang digunakan dalam mengukur loyalitas kerja karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih baik dan berkompeten yang akan loyal dalam pekerjaannya.
2. Harapan, indikasi ini digunakan untuk mengukur karyawan yang loyal akan organisasinya pasti memiliki harapan yang tinggi pada tempatnya dia bekerja.
3. Tantangan Pekerjaan, indikasi ini digunakan untuk mengukur karyawan yang loyal karena memiliki keinginan dan kemauan untuk mengatasi segala tantangan pekerjaan yang dia dapat di tempat kerjanya.
4. Fasilitas Kerja, mengukur loyalitas karyawan karena pemberian fasilitas kerja yang maksimal akan membuat karyawan loyal terhadap organisasinya, untuk itu fasilitas kerja digunakan untuk mengukur tingkat loyalitas kerja karyawan.
5. Suasana Kerja, keadaan dimana karyawan bekerja serta kondisi untuk bekerja juga sangat berpengaruh dalam menentukan loyalitas kerja karyawan, karena suasana dan kondisi tempat bekerja yang baik merupakan faktor yang sangat mendukung untuk kelayakan kerja karyawan.
6. Upah, pemberian imbalan yang baik dan sesuai kinerja merupakan faktor pendukung dan berpengaruh terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan, karena pemberian upah yang sesuai membuat karyawan merasa senang dan bangga atas prestasinya di organisasi.

Konsisten dan loyalitas karyawan di BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah memang sangatlah diperlukan, mengingat pesaing serta tantangan tumbuh kembangnya BMT dalam menghadapi persaingan jasa keuangan lainnya terus bermunculan. Karyawan dalam kedua BMT diharapkan memiliki sikap yang loyal karena dengan sikap loyal diharapkan kedua BMT mampu untuk tetap ada dan tetap mampu membantu masyarakat di Tulungagung dalam hal masalah keuangan. Loyalitas kerja dalam penelitian kali ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor yang membuat karyawan loyal pada BMT. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh hasil bekerja di BMT, mempunyai harapan di BMT, menyukai pekerjaan dan kedudukannya, fasilitas

yang di dapat selama dia bekerja serta kesesuaian gaji atau upah yang di dapat dari BMT.

#### D. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza dengan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.[38]
2. Isna Yuliyati dengan judul skripsi “Pengaruh Religiusitas dan Kelekatan (*Attachment*) Orang Tua Terhadap Perilaku Keagamaan Anak di Desa Paremono, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang”. Pada penelitian yang dilakukan Isna Yuliyati pengaruh religious orang tua tidak berpengaruh signifikan karena para orang tua mempercayakan pembentukan karakter keimanan anaknya kepada lembaga pendidikan islam agar pembentukan karakter anak juga lebih baik.[39]
3. Heni Mar’atusholihah dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif”. Pada penelitian ini, loyalitas kerja karyawan ternyata juga dipengaruhi oleh iklim organisasi dengan persentase 11% dan sisanya 89% dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pribadi dan karakteristik perusahaan.[40]
4. Dari penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin membuktikan variabel religiusitas dan motivasi kerja akan berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan yang bekerja di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Penelitian ini dilakukan karena belum ada penelitian yang membuktikan hal tersebut, dan dari dua variabel itu peneliti juga akan membuktikan mana dari variabel religiusitas, dan motivasi kerja yang berpengaruh lebih besar terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT tersebut.

#### E. Kerangka Berfikir Penelitian

Dari uraian pemikiran diatas dapat diperjelas melalui variabel religiusitas (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field study research*) yakni pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif di mana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya.[41]

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena dasar merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.[42] Penelitian kuantitatif digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja.

#### B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

##### a. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[43] Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

##### b. Teknik Sampling Penelitian

Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel.[44] Teknik pengambilan sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi.[45] Representative maksudnya sampel yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan besarnya sampel yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis sampelnya adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[46]

##### c. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[47] Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.[48] Jika jumlah populasi besar, maka tentunya peneliti akan sulit menggunakan semua yang ada di populasi. Misal karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga peneliti dapat menggunakan sebagian dari populasi tersebut. syarat yang paling penting untuk diperhatikan dalam mengambil sampel ada dua macam, yaitu jumlah sampel yang mencukupi dan profil sampel yang dipilih harus mewakili.

Dalam penelitian ini respondennya adalah seluruh karyawan yang berada di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan non probability sampling dengan jenis sampelnya adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[49]

## C. Sumber Data, Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

### 1. Sumber data

Data ialah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat dilahirkan berbagai informasi. Suharsimi menjelaskan, data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta maupun angka.[50] Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.[51] Sumber data juga dibagi dua, yaitu :

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.[52] Dalam penelitian ini sumber data primernya diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung sebagai obyek yang terpilih.

#### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui wawancara kepada pihak lain melalui objek dan subjek yang akan diteliti dan mempelajari dokumen-dokumen tentang subjek dan objek yang diteliti.[53] Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 2. Variabel Penelitian

Variabel secara sederhana dapat diartikan ciri dari individu, obyek, gejala, peristiwa, yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Hasil pengukuran suatu variabel bisa konstan atau tetap bisa pula berubah-ubah.[54]

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a) Independen Variable atau variabel bebas (x) atau juga variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negative.[55] Variabel bebas dalam penelitian ini adalah religiusitas dan motivasi kerja.
- b) Dependen Variable atau variabel terikat atau disebut juga variabel criteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian.[56] Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan terhadap BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif.[57] Maksud dari skala pengukuran ini untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data langkah penelitian selanjutnya.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* atau disebut juga dengan *summated rating scale*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut yaitu :

- (a) = sangat setuju,
- (b) = setuju,
- (c) = ragu-ragu (netral),
- (d) = kurang setuju,
- (e) = sangat kurang setuju.

Skala ini banyak digunakan karena skala ini memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk pemahaman dan penafsiran terhadap suatu pernyataan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan skala likert. Pertama, urutan pertanyaan perlu diacak agar setiap pertanyaan mendapat peluang yang sama untuk setiap posisi. Hal ini penting untuk menghindari bias posisi.[58] Kedua, hindari keseragaman pilihan jawaban dengan mengacak titik ekstrem positif dan negative. Hal ini perlu untuk menghindari keseragaman untuk semua jawaban karena kemalasan responden memeriksa pertanyaan satu per satu.

## D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Metode pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dengan memperhatikan penggarisan yang telah ditentukan.[59] Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang

diperlukan sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.[60] Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti melakukan observasi langsung kelokasi wilayah penelitian di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).[61]

#### 3. Angket

Sebagian besar riset pemasaran menggunakan bentuk-bentuk kuisisioner, baik melalui pos, wawancara langsung, via telepon maupun via email dan mesin faximile.[62] Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisi perangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan tertulis untuk meminta keterangan atau jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Data yang dihasilkan dari metode kuisisioner ini akan menjadi data primer.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data penelitian yang berupa catatan, transkrip, buku, prasasti, notulen, agenda, dan lain sebagainya. Sedangkan dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah pedoman dokumentasi (catatan dokumentasi). Catatan dokumentasi yaitu alat bantu untuk merekam data-data dari arsip dokumentasi yang berkaitan.

### E. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Baik yang berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data.

#### 1. Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner atau angket tertutup yang dibagikan kepada para responden yang disusun dengan menggunakan lima alternative jawaban atau tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Responden yang diteliti tinggal memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau gejala sosial. Untuk keperluan analisis

kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut :[63]

- Skor 1 : pilihan jawaban sangat tidak setuju
- Skor 2 : pilihan jawaban tidak setuju
- Skor 3 : pilihan jawaban ragu-ragu (netral)
- Skor 4 : pilihan jawaban setuju
- Skor 5 : pilihan jawaban sangat setuju

Ciri khas skala likert ini adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh seorang responden, maka merupakan indikasi bahwa responden tersebut makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti penulis.

## 2. Uji validitas dan realibilitas

### a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahan suatu instrument. Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya disebutkan validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrument (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkap variabel yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu variabel.[64]

Ketentuan validitas instrument sah apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Instrument dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis (0,361).[65] Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :



Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi variabel x dan y

$N$  = banyaknya subyek uji coba

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum X$  = jumlah skor tiap item

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor item dengan skor total

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,3$ . [66]

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan  $\alpha$  dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :



Keterangan :

$r_{11}$  = nilai variabel

$S^2$  = varians skor tiap-tiap item

$S_t^2$  = varians total

$K$  = jumlah item

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.[67] Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji *kolmogorov-smirnov*, *chi-square*, *liliefors* maupun *shapiro-wilk*.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

#### 4. Uji Asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

##### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.[68] Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah :[69]

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.[70] Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.[71]

## 5. Uji Linear Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: religiusitas (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu loyalitas kerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :[72]

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen                      b = Koefisien garis regresi

a = Konstanta                                      X= Variabel independen

e =Variabel pengganggu

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.[73] Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu religiusitas dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu loyalitas kerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu religiusitas dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu loyalitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  (religiusitas dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas kerja) secara terpisah atau parsial.[74] Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (religiusitas dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas kerja).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (religiusitas dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas kerja).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :[75]

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 7. Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.[76] Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (religiusitas dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (loyalitas kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

- 
- [1]Sutan Remy Sadeni, *Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Perbankan Indonesia*. (Jakarta: Grafiti, 1999), hal. 17
- [2]Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1996), hal. 16
- [3]Amir Mu'allim, *Profesionalitas Sumber Daya Manusia Baitul Mal wa Tamwil (BMT) di Kabupaten Sleman*. (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2006), hal. 139
- [4]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 4*. (Yogyakarta: BPF, 2000), hal. 173
- [5]*ibid.*, hal. 176
- [6]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. (Jakarta: Rieneka Cipta, 1992), hal. 65
- [7]Bastaman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56
- [8]Mangunwijaya Y.B., *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*. (Jakarta: Gramedia, 1986), hal. 112
- [9]Madjid R, *Islam Kemoderenan dan Ke-Indonesiaan*. (Bandung: Mizan Pustaka, 1997), hal. 47
- [10]Djamaluddin Ancok, Fuad Nashori, *Psikologi Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hal. 79
- [11]Caroline C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta*, ( Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999 ), hal. 20
- [12][http://www.islam2u.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=96:terjemahan-hadits-dari-shahih-muslim-kitab-iman&catid=8:hadis-shahih-muslim&Itemid=58/](http://www.islam2u.net/index.php?option=com_content&view=article&id=96:terjemahan-hadits-dari-shahih-muslim-kitab-iman&catid=8:hadis-shahih-muslim&Itemid=58/) diakses pada 25 juni 2014
- [13]*ibid.*,
- [14]*ibid.*,
- [15]*ibid.*,
- [16]*ibid.*,
- [17]*ibid.*,
- [18]*ibid.*,
- [19][http://www.islam2u.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=96:terjemahan-hadits-dari-shahih-muslim-kitab-iman&catid=8:hadis-shahih-muslim&Itemid=58/](http://www.islam2u.net/index.php?option=com_content&view=article&id=96:terjemahan-hadits-dari-shahih-muslim-kitab-iman&catid=8:hadis-shahih-muslim&Itemid=58/) diakses pada 25 juni 2014
- [20]*ibid.*,
- [21]<http://tonyzsma8smg.wordpress.com/2011/01/24/hadist-tentang-menuntut-ilmu/> diakses pada 25 juni

2014

[22] *ibid.*,

[23] Martoyo, *Manajemen Sumber ...*, hal. 40

[24] Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), hal. 57

[25] Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 136

[26] Sarwono, *Pengantar Umum...*, hal. 57

[27] As'ad, *Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan* (Yogyakarta: YKPN, 1995), hal.45

[28] Kast dan Rozenzweight, (*Organisasi dan Manajemen*), terj. A.Hasyim Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hal.399

[29] Moenir, *Manajemen Pelayanan.....*, hal. 137-139

[30] Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2003), hal. 290-291

[31] *ibid.*, hal. 289-290

[32] Sarwono, *Pengantar Umum Psikologi...*, hal. 65

[33] Sudimin dan Theo, *Manajemen & Usahawan Indonesia*. (Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik, 2003), hal. 3

[34] Ratih Hurriyati, *Bauran pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 129

[35] Siagian Sondang P, *Peranan Staf dalam Manajemen* (Jakarta : PT. Gunung Agung 1985), hal. 79

[36] Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*, (Jakarta : Bumi Aksara 2011), hal. 121

[37] A. Suyunus Adiwibowo, *Jurnal Manajemen Bisnis volume 2 No. 1*. hal. 4

[38] Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010)

[39] Isna Yuliyati, *Pengaruh Religiusitas dan Kelekatan (Attachment) Orang Tua Terhadap Perilaku Keagamaan Anak di Desa Paremono, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang*. (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2011)

[40] Heni Mar'atusholihah, *Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif*. (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2008)

[41] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 17

[42] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*.

-----

## BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)

### RELIGIUSITAS

Dimensi Ideologi

Dimensi Ritual

Dimensi Pengalaman

Dimensi Konsekuensi

Dimensi Intelektual

### LOYALITAS KERJA KARYAWAN

-Pengalaman Kerja

-Harapan

-Tantangan Pekerjaan

-Fasilitas Kerja

-Suasana Kerja

-Upah

### MOTIVASI KERJA

Faktor Motivasional

Faktor Higine

Faktor Need of Power

Faktor Need of Achievement

Faktor Need of Afiliation