



**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA  
KEUANGAN SYARIAH GUNUNG TUA**

**SKRIPSI**

*Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**SARIFAH SIREGAR  
NIM.19 401 00039**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SYEKH**

**ALI HASAN AHMAD ADDARY**

**PADANGSIDIMPUAN**

**2023**



**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA  
KEUANGAN SYARIAH GUNUNG TUA**

**SKRIPSI**

*Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**SARIFAH SIREGAR  
NIM. 19 401 00039**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag**

**NIP. 19731128200112 1 001**

**PEMBIMBING I**

**Ildi Aini, M.E**

**NIP. 19891225201903 2 010**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH  
ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Sarifah Siregar**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 11 Agustus 2023  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad  
Addary Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Sarifah Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

**Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.**  
NIP. 19731128200112 1 001

PEMBIMBING II

**Ihdhi Aini, M.E.**  
NIP. 19891225 201903 2 010

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarifah Siregar  
NIM : 19 401 00039  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 11 Agustus 2023  
Saya yang Menyatakan,



**Sarifah Siregar**  
**NIM. 19 401 00039**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarifah Siregar  
NIM : 19 401 00039  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan  
Pada tanggal : 11 Agustus 2023  
Yang menyatakan,



Sarifah Siregar  
NIM. 19 401 00039



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQSYAH SKRIPSI**

**NAMA** : SARIFAH SIREGAR  
**NIM** : 19 401 00039  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
**PROGRAM STUDI** : PERBANKAN SYARIAH  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA KEUANGAN  
SYARIAH GUNUNG TUA

**Ketua**

  
Dr. Rukiah, M. Si  
NIDN. 2024037601

**Sekretaris**

  
Samsuddin Muhammad, M.Si  
NIDN. 0105128603

**Anggota**

  
Dr. Rukiah, M.Si  
NIDN. 2024037601

  
Samsuddin Muhammad, M.Si  
NIDN. 2017038301

  
Ananda Anugrah Nasution, M.Si  
NIDN. 0117109102

  
Zulaika Matondang, M.Si  
NIDN. 2017058302

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Jumat/21 Juli 2023  
**Pukul** : 09.00 WIB s/d Selesai  
**Hasil/Nilai** : Lulus/ 67,75 (C)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

## PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA  
KEUANGAN SYARIAH GUNUNG TUA

NAMA : SARIFAH SIREGAR

NIM : 19 401 00039

Telah dapat diterima untuk memenuhi  
syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 10 Agustus 2023

Dekan



**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**Nama** : Sarifah Siregar  
**Nim** : 19 401 00039  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini bahwa di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua masih ada Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua yang memberikan sikap kurang baik seperti kurang ramah kepada nasabah yang melakukan transaksi, sehingga berpengaruh pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua salah satunya yaitu terjadinya penutupan rekening yang semakin meningkat, sedangkan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua masih ada Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua yang memberikan sikap kurang baik seperti kurang ramah kepada muzakki, sehingga berpengaruh pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua salah satunya terjadinya penurunan jumlah orang yang berzakat (Muzakki). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

Teori dalam penelitian ini berkaitan dengan teori kinerja Pegawai, kinerja dalam pandangan islam, penilaian Kinerja, indikator kinerja, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, teori tentang spiritualitas, dimensi spiritualitas, indikator spiritualitas, teori religiusitas, sumber- sumber religiusitas, indikator religiusitas, faktor- faktor yang mempengaruhi religiusitas dan hubungan spiritualitas dan religiusitas dengan kinerja Pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.dengan pengambilan sampel yang ditentukan dengan Non Probability Sampling yaitu sampel jenuh. Dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer . jumlah sampel dalam penelitian ini 30 sampel. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 23. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji pra syarat analisis, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja Pegawai. Religiusitas terdapat pengaruh terhadap kinerja Pegawai, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa spiritualitas dan religiusitas terdapat pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Kemudian dari perhitungan koefisien determinan sebesar 81,5% menunjukkan variabel spiritualitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA).

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA) serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag.,

selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA), Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A sebagai Ketua Prodi Perbankan Syariah, Ibu Hamni Fadillah Nastion, M.Pd. sebagai Sekretaris Prodi Perbankan Syariah. serta seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA)
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag., selaku Pembimbing I peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, bantuan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Bapak berikan. *Jazakallah khairon* Pak

5. Ibu Ihdi Aini, M.E., selaku Pembimbing II peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Ibu berikan.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA) yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (UIN SYAHADA) yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Mara Saman Siregar, dan Ibunda tercinta Borlian Nasution yang telah membimbing dan selalu berdoa tiada henti-hentinya, serta berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang di harapkan. Beliau adalah salah satu semangat peneliti agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri, keluarga dan bagi nusa dan bangsa sekaligus mendorong peneliti menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah dan yang telah banyak melimpahkan pengorbanan dan doa yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal

lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

9. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Abang Banjir Halomoan Siregar, Kakak Rosmiati Siregar, Kakak Purnama Sari Siregar, Adik Ahmad Tarmiji Siregar dan Johan Nuddin Siregar yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, dan kepada saudara-saudari serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendoakan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku Evina Sari, Melis Mentari, Yuni Silva dan sahabat lainnya yang tidak dapat disebut satu persatu yang selalu memberikan dukungan serta bantuan, semangat dan doa kepada peneliti agar tidak berputus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada Kanda Mara Husin Lubis yang selalu memberikan support, semangat, doa dan bantuan yang tulus dan ikhlas kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Mudah- mudahan dipermudah segala urusan.
12. Serta terima kasih kepada kawan- kawan seperjuangan Perbankan Syariah 1 angkatan 19 yang selalu berjuang bersama- sama, berlomba- lomba dalam kebaikan dan saling menghargai satu sama lain. Harapan saya mudah- mudahan apa yang kita cita- citakan tercapai dan kelak nantinya akan menjadi orang yang sukses (aamiin allahumma aamiin).

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Agustus 2023  
Peneliti,

**SARIFAH SIREGAR**  
**NIM: 19 401 00039**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal

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

1. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥah	A	A
	Kasrah	I	I
	Ḍammah	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fatḥah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...َ...ى...ِ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ى...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
...و...ُ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### D. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

### E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan

antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

#### **F. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

#### **G. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

#### **H. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan

juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **I. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PENYUSUNAN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

<b>Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>Identifikasi Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>Batasan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>Defenisi Operasional Variabel</b> .....	<b>8</b>
<b>Rumusan Masalah</b> .....	<b>9</b>
<b>Tujuan Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>Manfaat Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>Sistematika Pembahasan</b> .....	<b>11</b>

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

<b>A. Kerangka Teori</b> ..	<b>13</b>
<b>1. Kinerja Pegawai</b> .....	<b>13</b>
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Kinerja Dalam Pandangan Islam .....	14
c. Penilaian Kinerja .....	15
d. Indikator- Indikator Kinerja.....	16
e. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
<b>2. Spiritualitas</b> .....	<b>18</b>
a. Pengertian Spiritualitas .....	18
b. Dimensi Spiritualitas .....	21
c. Indikator Spiritualitas .....	22
<b>3. Religiusitas</b> .....	<b>24</b>
a. Pengertian Religiusitas .....	24
b. Sumber- Sumber Religiusitas .....	26
c. Indikator Religiusitas .....	27
d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas .....	28
<b>4. Hubungan Spiritualitas dan Religiusitas     dengan Kinerja</b> .....	<b>29</b>

<b>B. Penelitian Yang Relevan .....</b>	<b>32</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>34</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>35</b>

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>B. Jenis dan Metode Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>C. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>37</b>
<b>D. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>39</b>
1. Observasi .....	39
2. Dokumentasi .....	40
3. Kuesioner .....	40
<b>E. Teknik Analisi Data .....</b>	<b>42</b>
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
2. Analisis Deskriptif.....	44
3. Uji Pra Syarat Analisis .....	44
4. Uji Asumsi Klasik .....	44
a. Uji Multikolinieritas .....	45
b. Uji Heteroskedastisitas .....	45
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
6. Uji Hipotesis.....	47
a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
b. Uji Parsial (t) .....	47
c. Uji Simultan (F) .....	48

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) .....</b>	<b>49</b>
<b>B. Hasil Analisis Data .....</b>	<b>62</b>
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>73</b>
<b>D. Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>73</b>

### **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>79</b>
<b>B. Saran-Saran .....</b>	<b>80</b>

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.I	Data Jumlah Nasabah yang Menutup Rekening.....	4
Tabel I.3	Defenisi Operasional Variabel.....	8
Tabel II.1	Penelitian yang Relevan .....	32
Tabel III.1	Pengukuran Skala Likert .....	41
Tabel III.2	Kisi- Kisi Angket .....	41
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Spiritualitas .....	63
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Religiusitas.....	63
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	64
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas Spiritualitas .....	65
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Religiusitas.....	65
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	66
Tabel IV.7	Hasil Uji Deskriptif.....	66
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel IV.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
Tabel IV.13	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	72
Tabel IV.14	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan vital bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan khususnya pada lembaga keuangan syariah. Permasalahan tentang sumber daya manusia yang sering terjadi dapat menghambat kinerja suatu organisasi, misalnya menurunnya komitmen karyawan, menurunnya kinerja, serta menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era global ini.<sup>1</sup>

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut disebabkan karena manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam sebuah perusahaan.<sup>2</sup>

Kinerja adalah hasil dari suatu proses waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban

---

<sup>1</sup>Hidayatullah Khusnah, "Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 17, No. 1, Maret 2020, hlm. 17.

<sup>2</sup>Rukiah, "Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja dan Pegawai di lingkungan IAIN Padangsidimuan", *Jurnal At- Tijarah*, Vol. 2, No.1, 2016, hlm. 43.

suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama menjalin kerja berlangsung. Dalam pandangan Islam sudah memberikan pedoman kepada umatnya bahwa kinerja yang dilakukan pasti akan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan, bahkan bisa mendapatkan lebih jika melakukannya dengan baik.<sup>4</sup>

Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan dalam bekerja. Minimnya spiritual seseorang akan menjadi suatu ancaman terhadap lingkungan sekitar. Jika hal tersebut terjadi pada perusahaan, maka potensi terjadinya kemunduran kualitas perusahaan akan semakin tinggi dibersamai dengan menurunnya kinerja karyawan perusahaan tersebut.<sup>5</sup>

Spiritualitas menggambarkan faktor terwujudnya tujuan perusahaan. Spiritualitas seseorang juga mempengaruhi kinerja seseorang, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran,

---

<sup>3</sup>Lubis Yusnidar, dkk, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 26.

<sup>4</sup>Eldes Willy, "Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah di Masa Pandemi Covid 19 Melalui Islamic Work Ethics", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7, No. 2, 2021, hlm. 140.

<sup>5</sup>Menik Lestari, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Unit Usaha Syariah Kota Palembang", *Tesis*, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2021), hlm. 8

baik itu kesadaran untuk berperilaku baik jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab.<sup>6</sup>

Islam seorang muslim diwajibkan untuk melaksanakan ibadah dan amal baik selama hidupnya serta menerapkan syariat islam disetiap kegiatannya kapan dan dimana pun. Maka, seorang muslim yang memiliki ketaatan dan religiusitas yang tinggi tanpa di sadari, perilaku, sikap dan kebiasannya akan semakin baik. Hal ini menjadi alasan bahwa spiritualitas dan religiusitas memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Berdasarkan regulasi yang telah diberlakukan, sesuai namanya memakai sistem operasional prinsip syariah tingkat kinerja pegawai atau karyawan sangat bergantung pada sikap spiritualitas dan religiusitas.<sup>8</sup> Sikap, tanggung jawab, dan pengetahuan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua merupakan hal paling utama untuk meningkatkan kinerja. Adapun data jumlah nasabah yang menutup rekening di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua sebagai berikut.

---

<sup>6</sup>Aulia Putri, “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang”, *Skripsi*, (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020), hlm. 7.

<sup>7</sup>Imam Hariyadi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Suryamart Soekarno- Hatta Ponogoro, 2019)”, *Islamic Economics Journal* , Vol. 6, No. 2, 2020, hlm. 62.

<sup>8</sup>Rian Maulana, “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Aceh Syariah, *Skripsi*, (Banda Aceh: Uin Ar-Raniry, 2019), hlm. 11.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Nasabah Yang Menutup Rekening**  
**Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Gunung Tua**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Nasabah</b>	<b>Jumlah Nasabah Menutup Rekening</b>
Triwulan 1	2021	607	15
Triwulan 2	2021	562	20
Triwulan 3	2021	509	22
Triwulan 4	2021	438	25

*Sumber: Data dari Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Gunung Tua.*

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa jumlah nasabah yang menutup rekening di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua pada triwulan 1 tahun 2022 sebanyak 15 nasabah, pada triwulan 2 mengalami kenaikan sebanyak 20 nasabah, pada triwulan 3 mengalami penurunan sebanyak 22 nasabah, pada triwulan 4 mengalami kenaikan sebanyak 25 nasabah. Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas, pada tahun 2021 mengalami peningkatan penutupan rekening setiap per triwulan..

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua yaitu adapun hasil wawancara peneliti dengan nasabah adalah sebagai berikut: Menurut Ibu Sari masih ada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua yang memberikan sikap kurang baik dan tidak ramah terhadap nasabah dalam melakukan transaksi, sehingga berpengaruh Bank Syariah Indonesia (BSI)

salah satunya yaitu terjadinya penutupan rekening yang semakin meningkat.<sup>9</sup> Hal tersebut menjadi masalah penting bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua. Sedangkan menurut Bapak Husni Ardiansyah selaku *Branch Operations* Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan kewajiban dalam beribadah.<sup>10</sup>

Menurut Panyahatan Siregar salah satu orang yang berzakat di BAZNAS Gunung Tua, masih ada Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Gunung Tua yang memberikan sikap kurang baik dalam melayani para muzakki, sehingga sehingga berpengaruh terhadap Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua, salah satunya terjadinya penurunan jumlah orang yang berzakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

Dari hasil wawancara nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) dan muzakki Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan muzakki Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua masih kurang memuaskan karena kurangnya pelayanan pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan muzakki Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

---

<sup>9</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Sari, Nasabah Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, Jum'at 7 Oktober 2022, Pukul 11. 00 Wib.

<sup>10</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Husni Selaku *Branch Operations* Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, Jum'at 7 Oktober 2022, Pukul 09. 00 Wib.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Darma Nurdaya dengan judul penelitian Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel X2 yaitu spiritualitas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja Pegawai.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinsn Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Padang Waroeng Spesial Sambal, menunjukkan bahwa variabel X yaitu religiusitas berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Masih ada Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua memberikan sikap kurang baik seperti kurang ramah kepada nasabah.

2. Masih ada Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua memberikan sikap kurang baik seperti kurang ramah kepada muzakki.
3. Masih ada Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua lalai dalam melaksanakan kewajiban dalam beribadah.
4. Adanya peningkatan penutupan rekening di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua.
5. Adanya penurunan jumlah orang berzakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas terdapat beberapa permasalahan di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua, untuk menghindari meluasnya pembahasan dan supaya penelitian ini fokus pada masalah yang dibahas, maka penelitian ini di batasi hanya meneliti pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

### **D. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Defenisi operasional adalah sebagai berikut :

**Tabel I.3**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator variabel	Skala pengukuran
1.	Spiritualitas (X1)	Merupakan suatu kondisi psikis yang telah mengalami proses pembangkitan semangat, sehingga seseorang benar-benar memperhatikan jiwa dalam kehidupannya bersikap mandiri, proaktif, berprinsip benar, berperilaku sesuai dengan nilai islam dan dapat membangun hubungan baik serta menghargai sesama manusia. <sup>11</sup>	a. Hubungan b. Kepedulian terhadap sesama c. Merasakan Pertolongan d. <i>Sense of community/</i> rasa kebersamaan	Ordinal
2.	Religiusitas (X2)	merupakan ketertarikan dan ketaatan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya dan aktualisasikan lewat perilaku dalam kehidupannya sesuai dengan yang	a. Iman b. Pengetahuan Agama c. Praktek Ibadah d. Pengamalan/ Konsekuensi	Ordinal

<sup>11</sup>Abdul Khanif, "Pengaruh Spiritualitas dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Akidah Akhlak Di Masa Pandemi Covid- 19", *Thesis* (Semarang: Uin Walisongo,2021), hlm. 32.

		diperintahkan agama tersebut. <sup>12</sup>		
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. <sup>13</sup>	a. Hasil b. Tanggung Jawab c. Keterampilan d. Kerja sama	Ordinal

### E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan penjelasan dari hal-hal yang menjadi pertanyaan yang akan dijawab peneliti. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua?
3. Apakah spiritualitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua?

<sup>12</sup>Wahydia Difta Sunanda, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1, 2020, hlm. 25.

<sup>13</sup>Sukri Karim, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal Psikologi*, Vol. 7, No. 2, 2022, hlm. 174.

## **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan diatas, dapat disebutkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.
3. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

## **G. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada semua pihak:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan kepada peneliti berupa wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktik serta mengetahui bagaimana cara memecahkan masalah sebelum terjun dalam dunia kerja, dan banyak mendapatkan ilmu dari realita yang diteliti.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terutama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selanjutnya. Serta dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan khususnya yang membahas hal yang sama dengan judul penelitian ini.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pemahaman peneliti ataupun pembaca dalam skripsi ini, maka akan dikemukakan sistematika atau hasil serta poin-poin penting;

Bab I pendahuluan, pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian. Disini membahas tentang apa yang melatar belakangi suatu masalah yang akan diteliti.

Bab II kajian pustaka, pada bab ini berisikan tentang landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian, pada bab ini berisi tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis dan metode penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data

Bab IV hasil penelitian, yang terdiri dari gambaran umum Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V penutup, yang terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.<sup>14</sup>

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan penefenisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Sehubungan dengan itu mendefenisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu, misalnya karyawan, kelompok kerja, perusahaan, dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana yakni sebuah tampilan dari seseorang.<sup>15</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

---

<sup>14</sup>Amirullah, *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 209.

<sup>15</sup>Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 32.

tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>16</sup> Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.<sup>17</sup>

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>18</sup> Kinerja merupakan jawaban dari berhasilnya tujuan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau seseorang.<sup>19</sup> Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil pencapaian seseorang dengan target tertentu.

#### **b. Kinerja dalam Pandangan Islam**

Islam mengajarkan kepada umatnya bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah. Islam juga menganjurkan umatnya agar bekerja

---

<sup>16</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2022), hlm. 481.

<sup>17</sup>Abdul Nasser, dkk, *Audit Bank Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 225-226.

<sup>18</sup>Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Spritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, 2019, hlm. 424.

<sup>19</sup>Rismawati dan Martalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Bandung: Celebes Media Perkasa, 2018), hlm. 1-2.

dengan sungguh- sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Banyak ayat Al- Qur'an yang secara tegas menjelaskan hal ini. Allah SWT berfirman dalam surat At- Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>20</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memotivasi hambanya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh- sungguh. Tak perlu mencari popularitas, tak perlu mengejar pujian karena Allah melihat amal- amal itu demikian pula kaum mukmin akan melihat amal itu.<sup>21</sup>

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja meninjau target yang diciptkan bersama karyawan dan mengevaluasi kinerja Karyawan berdasarkan target tersebut. Penilaian kinerja adalah upaya bersama antara perusahaan dan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dapat dinggap oleh karyawan sebagai investasi pada pengembangan profesional dan karirnya.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Jumatul Ali ART, 2010), hlm. 1125.

<sup>21</sup> Hamka, *Tafsir Al- Azhar* (Jakarta: Gema Insani, 2015), hlm. 45.

<sup>22</sup> Casey Fitts, *201 Cara Karyawan Berkinerja*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005), hlm. 20.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Standar perilaku dapat berupa kebijakan, manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya, serta penghargaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.<sup>23</sup>

#### **d. Indikator- Indikator Kinerja**

Indikator- indikator kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu sebagai berikut:<sup>24</sup>

##### 1) Efektivitas

Apabila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif.

---

<sup>23</sup>Rudianto, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2020), hlm. 311

<sup>24</sup>Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, hlm. 123.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keediaan pegawai untuk mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

3) Keterampilan.

Kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dibidang tertentu Keterampilan.<sup>25</sup>

4) Kerja sama

Kerja sama adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi misi bersama.

**e. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut ini adalah faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:<sup>26</sup>

1) Faktor individu, faktor yang meliputi: kemampuan , keterampilan mental dan fisik, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis, faktor yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, peran, lingkungan kerja dan kepuasan kerja..

3) Faktor Motivasi yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan

---

<sup>25</sup>Lisda Rahmasari, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 14.

<sup>26</sup>Wahdiya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1, 2022, hlm. 22.

kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

- 4) Faktor etika kerja islam yaitu digunakan sebagai acuan diri pribadi atau organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya atau tanggungjawabnya. Etika kerja islam adalah perangai atau tindak tanduk seorang karyawan muslim berdasar petunjuk Al-qur'an dan As- sunnah.<sup>27</sup>
- 5) Spiritualitas yaitu mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik, jujur, dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab.
- 6) Religiusitas yaitu nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan dalam bekerja.<sup>28</sup>

## 2. Spiritualitas

### a. Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas berasal dari *spirituality* yaitu turunan dari kata spiritual yang memiliki arti penting yaitu bernafas. Spiritualitas dianggap sebagai interaksi dalam dua tahap (perbaikan), yang pertama adalah tahap pengembangan kedalam kemajuan dalam

---

<sup>27</sup>Noor Raudhiah, "Etika Kerja Islam dan Komitmen Kerja", *Jurnal International Conference on Management and Muamalat*, Vol. 4, No. 7, 2022, hlm. 360.

<sup>28</sup>Adi Darma Nurdaya, "Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan", *Publikasi Ilmiah*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018), hlm.2.

perspektif internal dan yang kedua adalah penampilan hasil internal dalam kehidupan nyata. Secara sederhana spiritualitas adalah kejiwaan ataupun kehidupan rohani. Spiritualitas dalam dunia manajemen merupakan sebuah proses yang mengalami dua fase perkembangan diantaranya:<sup>29</sup>

- 1) Fase perkembangan aspek batin
- 2) Fase manifestasi hasil batin dalam kehidupan sehari- hari pada dunia nyata. memiliki makna yang semakin berkembang.

Istilah spiritualitas memang memiliki konotasi nilai- nilai *religious* dalam arti bahwa nilai dan makna dasar yang dimiliki seseorang dalam kepentingan yang paling mendasar. Spiritualitas adalah kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transeden para karyawan melalui proses bekerja. .

Spiritualitas bersumber dari jantung ajaran agama berkaitan langsung dengan kesadaran ketuhanan. Kesadaran Spiritualitas merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang di harapkan dapat mewarnai segala aktivitas kehidupannya.

Spiritualitas karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor terwujudnya tujuan perusahaan. Spiritualitas itu sendiri menggambarkan hubungan antara manusia dan Tuhan serta berbagai kebijakan yang dihasilkan dari hubungan tersebut. Meskipun telah

---

<sup>29</sup> Anggia Sari Lubis, *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas*, (Medan: UMSU Press, 2022), hlm. 50.

banyak perkembangan dan mendefinisikan spiritualitas secara baku, spiritualitas tetap merupakan konsep yang sangat subjektif, personal bahkan individualistik.

Menurut Coyle tingkat Spiritualitas karyawan dalam perusahaan akan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kelola diri yang baik, secara rutin melakukan evaluasi diri setelah menghadapi keberhasilan maupun kesuksesan dan mampu mempertahankan motivasi dan perilaku kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Spiritualitas menggambarkan faktor terwujudnya tujuan perusahaan. Spiritualitas seseorang juga mempengaruhi kinerja seseorang, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab.<sup>30</sup>

Minimnya spiritual seseorang akan menjadi suatu ancaman terhadap lingkungan sekitar. Jika hal tersebut terjadi pada perusahaan, maka potensi terjadinya kemunduran kualitas perusahaan akan semakin tinggi dibersamai dengan menurunnya kinerja karyawan perusahaan tersebut.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Aulia Putri, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang", *Skripsi*, (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020, hlm. 7.

<sup>31</sup>Menik Lestari, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Unit Usaha Syariah Kota Palembang", *Tesis*, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2021, hlm. 8

## **b. Dimensi Spiritualitas**

Ada beberapa dimensi Dalam spiritualitas yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Dimensi transeden yaitu inti dari keyakinan ini berupa kepercayaan terhadap Tuhan.
- 2) Makna dan tujuan dalam hidup yaitu memahami proses pencarian akan makna dan tujuan hidup yang memunculkan hidup yang lebih bermakna dalam mencapai tujuan.
- 3) Misi hidup yaitu adanya panggilan yang harus dipenuhi rasa tanggung jawab pada kehidupan untuk menjawab menyelesaikan misi dan beberapa permasalahan dalam memenuhi takdir.
- 4) Kesakralan hidup yaitu pandangan hidup tidak lagi dikotomi seperti pemisahan antara yang sakral dan sekuler suci dan duniawi namun percaya semua aspek kehidupan sifatnya suci dan kesakralann ada didalamnya.
- 5) Nilai- nilai material yaitu kepuasan dalam hidup yang bukan dari seberapa banyak kekayaan yang dimiliki namun dilihat dari spiritualnya.
- 6) Idealisme yaitu orang yang spiritualnya berkomitmen terhadap sikap ideal yang tinggi dan mengaktualisasikannya melalui potensi positif dalam semua aspek kehidupannya.

---

<sup>32</sup>Abdul Aziz, "Pengaruh Spritualitas, Intelektualitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga", *Jurnal Penelitian dan Keagamaan*, Vol. 5, No. 2, 2019, hlm. 419-422.

- 7) Altruisme yaitu adanya tanggung jawab bersama dari masing-masing orang untuk saling menjaga sesama baik dari rasa sakit maupun penderitaan.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan spiritualitas adalah kondisi diri yang berkembang dan mencapai potensi tertinggi yang akan membawa individu pada kreatifitas dan komitmen organisasi. Spiritualitas ini dikaitkan dengan kinerja bahwa spiritual memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Spiritualitas berkaitan dengan tiga kesadaran manusia yaitu, otak, jiwa dan roh serta sebagai cara hidup dalam relasi dengan Tuhan.<sup>33</sup>

### c. Indikator Spiritualitas

Adapun indikator- indikator spiritualitas adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

#### 1) Hubungan dengan Tuhan

Seseorang merasakan hubungan dengan sosok transeden atau Tuhan adalah hal yang paling mendasar bagi individu yang memiliki spiritualitas. Keyakinan memiliki hubungan dengan Tuhan akan dirasakan dalam berbagai segi kehidupan, namun tidak nampak secara nyata.

Hubungan dengan Tuhan dianggap sebagai penyebab terjadinya takdir dan pengambilan keputusan dibawah sadar

---

<sup>33</sup>Muhammad Yahya, "Spiritualitas dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Al- Furqan*, Vol. 7, No. 1, 2022, hlm. 179.

<sup>34</sup>Sulastrri Rahayu, "Peran Spiritualitas dan Religiusitas Guru Wanita dalam penanaman nilai- nilai Pendidikan Islam pada Anak", *Tesis*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2020), hlm. 22-23.

seseorang. Individu akan merasa Tuhan selalu ada dalam segi kehidupan sehingga memunculkan persepsi bahwa individu tidak sendiri dan merasa di dampingi dalam setiap dimensi kehidupan.

## 2) Kepedulian terhadap Sesama

Aspek ini menjelaskan tentang sikap altruis dan motivasi individu dalam kehidupan sosial. Sikap simpatik ini merupakan komponen sentral dalam kehidupan spiritual. Individu merasa memiliki tanggung jawab sosial sehingga merasa perlu menghormati, menghargai perbedaan satu sama lain dan saling tolong menolong.

## 3) Merasakan Pertolongan

Memohon pertolongan dan perlindungan Tuhan membentuk persepsi bahwa individu bekerja bersama Tuhan, sehingga aspek ini merupakan salah satu pembentuk kesejahteraan psikologi. Individu meyakini bahwa Tuhan akan memberikan bimbingan untuk permasalahan hidup yang muncul dari kehidupan sehari-hari.

## 4) *Sense of community*/ rasa kebersamaan

*Sense of community* merupakan hal yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku karyawan dan focus pada interaksi sesama rekan kerja maupun nasabah.

### 3. Religiusitas

#### a. Pengertian Religiusitas

Menurut etimologi kuno, religi berasal dari bahasa latin, yaitu “*religi*” yang artinya kepercayaan kepada Tuhan, kepercayaan kepada adanya kekuatan diatas manusia.<sup>35</sup> Kata ini memakai akar kata “*re*” dan “*ligi*” yang berarti mengikat kembali. Defenisi ini menunjukkan dalam agama terdapat aturan- aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mempunyai fungsi untuk mengikat diri seseorang dalam hubungannya kepada Allah SWT.<sup>36</sup>

Religiusitas secara sederhana disebut sebagai keadaan keyakinan seseorang pada Tuhan., yang ditandai oleh semangat keagamaannya. Semakin tinggi kesalehannya, maka semakin kuat keyakinannya pada Tuhan dan semakin tinggi religiusitasnya.<sup>37</sup> Agama adalah cara hidup atau jalan menuju Allah sebagai pusat yang meliputi seluruh pekerjaan, keyakinan, dan keberadaan seorang muslim.<sup>38</sup>

Religiusitas berpangkal dari diri sendiri yang dimulai dengan kesadaran manusia yang mengakui bahwa hidupnya sebagai pemberian dari Allah SWT. Religiusitas ini berarti perasaan dan

---

<sup>35</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramesia Pustaka Utama, 2008), hlm. 1159.

<sup>36</sup>Bambang Suryadi, *Religiusitas Konsep, Pengukuran, dan Implementasi Indonesia*, (Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021), hlm. 7.

<sup>37</sup>Hadi Pajarianto, dkk, *Restoration, Enlightening, Advanced Nilai dan Budaya Kerja diperguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah Religiusitas di Butuhkan?* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022), hlm. 24.

<sup>38</sup>Jumal Ahmad, *Religiusitas, Refleksi dan Subjektivitas Keagamaan*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), hlm. 23.

kesadaran akan hubungan dan ikatan manusia dengan Allah SWT. Menurut Glock dan Stark dalam buku Ancok adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut Harun Nasution dalam buku Abuddi Nata menyatakan bahwa agama mengandung arti ikatan yang harus dipegang dan dipatuhi manusia. Ikatan yang dimaksud berasal dari salah satu kekuatan yang lebih tinggi daripada manusia sebagai kekuatan gaib yang tidak dapat ditangkap dengan pancra indera, namun mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap kehidupan manusia sehari- hari.<sup>40</sup>

Menurut Mccarty menjelaskan bahwa religiusitas adalah subjek yang meresap yang melalui prinsipnya mempengaruhi perilaku maupun kinerja yang baik. Karyawan yang melakukan pertemuan doa akan memiliki peningkatan moral dan produktivitas karyawan dan penurunan turnover karyawan juga. Artinya dengan adanya kegiatan keagamaan, karyawan akan memiliki moral yang baik dalam menjalankan tugasnya karena tugasnya tidak hanya dipandang dari sisi dunia yang dikerjakan seenaknya saja akan tetapi dari sisi agama apabila tugas dikerjakan dengan sebaik mungkin

---

<sup>39</sup>Djamaluddin Ancok dan nasori Fuat, *Psikologi Islam: solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 60.

<sup>40</sup> Abuddim Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: Rajawali pers, 2013), hlm. 10.

akan mendapatkan keberkahan atau kenikmatan dunia dan akhirat sehingga dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan terhadap tujuan dalam bekerja. Bagi para seorang muslim, religiusitas dapat diketahui seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama islam.<sup>41</sup>

Berdasarkan beberapa defenisi di atas, maka dapat di simpulkan bahwa religiusitas merupakan suatu keyakinan, pengetahuan dan ketaatan akan ajaran agama islam terkait iman, muamalah, urusan pribadi, rumah tangga, masyarakat, negara dan akhlak yang mengarahkan perilaku seseorang sesuai dengan ajaran agama islam.

#### **b. Sumber- Sumber Religiusitas**

Religiusitas muncul karena dua hal yaitu:<sup>42</sup>

##### 1) Pengetahuan akan Allah SWT

Pengetahuan akan Allah SWT ternyata berbeda- beda karena pengaruh eksternal dan internal. Pengaruh eksternal adalah pengaruh lingkungan sekitar yakni keluarga, sekolah dan

---

<sup>41</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Sekolah*, (Bandung: PT. Mahasiswa Rodakarya, 2022, hlm. 287-288.

<sup>42</sup> Djamaluddin Ancok dan Fuat Nasori, *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, hlm. 77-78.

kebudayaan. Pengaruh internal adalah pengaruh yang muncul dari subjek yaitu sikap hati dan pengolahan masing- masing pribadi.

## 2) Pengamalan Akan Allah SWT

Allah SWT yang dikenal melalui pemikiran. Artinya Allah Swt dapat diketahui melalui hubungan langsung dan sadar. Misalnya dalam saat- saat tertentu manusia meninjau hidupnya atau juga melalui peristiwa- peristiwa penting dalam hidupnya. Religiusitas tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah saja, melainkan ketika melakukan aktivitas lainnya dalam kehidupan sehari- hari.

### c. Indikator Religiusitas

Indikator- Indikator religiusitas karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>43</sup>

#### 1) Iman

Iman merupakan kepercayaan yang meresap kedalam hati dengan penuh keyakinan akan kepada Tuhan dan ciptaannya dan memberi pengaruh bagi pandangan hidup, tingkah laku dan perbuatan sehari- hari.

#### 2) Pengetahuan Agama

Pengetahuan agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-

---

<sup>43</sup>Fauzan Adhim, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)”, *Jurnal Modernisasi*, Vol.2, No. 5, 2011, hlm. 168.

aliran agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci dan memiliki keyakinan dan memahami dasar- dasar- dasar pada kitab suci.

### 3) Praktek Ibadah

Praktik ibadah adalah hierarki seseorang untuk melaksanakan kewajiban- kewajiban ritual dalam keagamaan. Unsur yang terkandung dalam praktik agama seperti pergi ketempat ibadah, berdoa, shalat, puasa, membayar zakat dan lain- lain. Perilaku seperti ini dalam islam dikenal dengan istilah ibadah mahdhah.

### 4) Pengamalan/ Konsekuensi

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seseorang. Konsekuensi mengarah pada hubungan manusia terhadap sesame dalam kehidupan sehari- hari yang berlandaskan pada etika. Konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial yang meliputi sikap ramah dan baik terhadap orang lain dan lingkungan.<sup>44</sup>

#### **d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas**

Faktor- faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat bagian yaitu:<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup>Hendi dan Vera, "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Univeritas Muhammadiyah Kalimantan Timur", *Jurnal Borneo Student Research*, Vol. 2, No. 1, 2020, hlm. 706.

<sup>45</sup>Thouless dan Robert, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), hlm 34.

### 1) Pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat, sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

### 2) Faktor Pengalaman.

Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan. Terutama pengalaman mengenai konflik moral, keindahan, pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.

### 3) Faktor Kehidupan

Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar menjadi empat yaitu kebutuhan akan keamanan atau keselamatan, cinta kasih, kebutuhan untuk memperoleh harga diri, timbul karena adanya ancaman kematian.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan maupun pegawai berbeda-beda tingkat religiusitasnya dan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal.

## **4. Hubungan Spiritualitas dan Religiusitas dengan Kinerja Pegawai**

Secara konseptual spiritualitas dan religiusitas berhubungan sangat erat, karena memiliki nilai- nilai yang saling berkolaborasi.

Secara historis spiritualitas dan religiusitas sebagai konstruksi yang luas mencakup individual dan institusional serta aspek fungsional dan substantif. Agama menjadikan spiritualitas dan religiusitas merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain.

Menurut Canda dan Furman menyatakan adakalanya terdapat keterkaitan spiritualitas dan religiusitas. Mereka menyatakan bahwa spiritualitas didefinisikan sebagai proses pencarian makna, tujuan, moralitas, kesejahteraan dalam hubungan dengan diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan religiusitas adalah suatu pola nilai, keyakinan, simbol, perilaku dan pengalaman yang terinstitusi.<sup>46</sup>

Sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Namun ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu spiritualitas dan religiusitas.

Spiritualitas dapat mempengaruhi kinerja, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik, jujur, dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan Burack dalam arwani banyak organisasi menempatkan nilai- nilai kejujuran sebagai fokus utama yang harus dimiliki. Kesadaran ketuhanan sebagai inti dari

---

<sup>46</sup>Denny Najoran, "Memahami Hubungan Religiusitas dan Spiritualitas di Era Milenial", *Journal Educatio Christi*, Vol.1, No.1, 2020, hlm. 69.

spiritualitas ini merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang diharapkan dapat mewarnai segala aktivitas kehidupan.

Religiusitas dapat mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian tentang manajemen dan masalah tentang sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hidayat dalam Yusuf bahwa kinerja karyawan terkait dengan latar belakang sikap hidup karyawan yang dibentuk oleh religiusitasnya. Religiusitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, sehingga seorang pimpinan harus mampu memperhatikan aktivitas religiusitas seseorang.<sup>47</sup>

Menurut Koenig spiritualitas dan religiusitas memberikan efek dalam kehidupan seseorang baik dari cara berperilaku dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan dalam perilaku dan kinerja karyawan, dalam memberikan acuan untuk memandu dalam pengambilan keputusan di lingkungan *milticultural* dan multireligiusis. Artinya religiusitas dan spiritualitas dalam seluruh siklus hidup seseorang memiliki keterkaitan dan menjadi fenomena sosial psikologis yang terintegrasi dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.<sup>48</sup>

## **B. Penelitian yang Relevan**

Sebagai bahan pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan oleh:

---

<sup>47</sup>Adi Darma Nurdaya, "Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan", *Publikasi Ilmiah*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018), hlm.2.

<sup>48</sup>Ridho Adi Prabowo, "Pengaruh Suasana Religiusitas, Spiritualitas dan Integritas Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo", *Publikasi Ilmiah*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019 ), hlm. 4.

Tabel II.1

## Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Adi Darma Nurdaya, Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018	Pengaruh Religiusitas dan Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan variabel religiusitas dan spritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Haris Maulana, Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 2022	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Air Minum pada Perusahaan Air Minum Kabupaten Pamekasan.	Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Mar'atus Sholikah, Skripsi, IAIN Ponorogo, 2023	Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo.	Spiritualitas ditempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
4	Wahidya Difta Sunanda, Jurnal Ilmu Manajemen, 2020.	Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Padang Waroeng Spesial Sambal.	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Ridho Adi Prabowo,	Pengaruh Suasana Religiusitas,	Variabel suasana religiusitas

	publikasi Ilmiah, 2019.	Spiritualitas Dan Integritas Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo.	berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel spiritualitas berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel integritas pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Heti Nur Isnaini, Skripsi, 2018	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel <i>Intervening</i> Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Yogyakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Family Conflict</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, religiusitas mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas terdapat perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

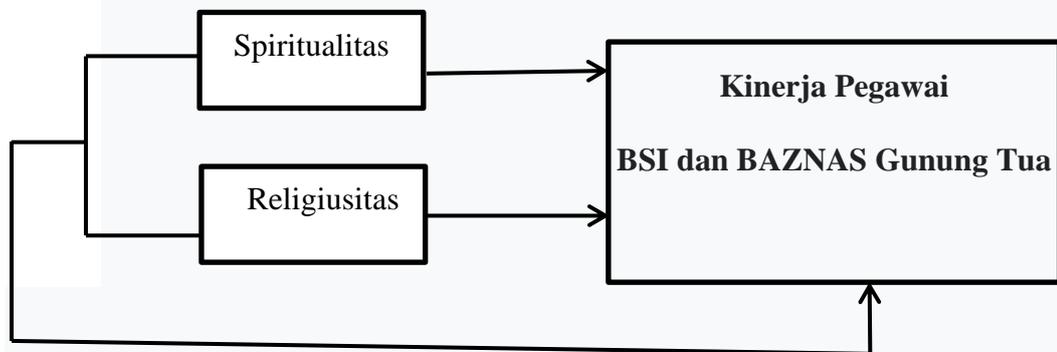
- a. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Adi Darma Nurdaya yaitu terletak pada perbedaan lokasi penelitian, sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama yaitu variabel X dan variabel Y

- b. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Haris Maulana adalah hanya menggunakan satu variabel, sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif deskriptif.
- c. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Mar'atus Sholikhah adalah pengumpulan datanya menggunakan primer dan sekunder, sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian sama.
- d. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan wahidya difta sunanda berbeda pada bagian variabel X1 dan persamaannya ada pada bagian variabel Y yaitu kinerja pegawai.
- e. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Ridho Adi Prabowo yaitu terdapat tiga variabel X, persamaannya ada pada bagian variabel Y.
- f. Perbedaan dengan penelitian Heti Nur Isnaini yaitu terdapat pada variabel X1, persamaannya ada pada bagian Variabel Y.

### **C. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel independen, untuk mengetahui secara persial dan simultan variabel bebas yaitu spiritualitas (X1) dan religiusitas (X2) apakah ada hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) (Y).

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**



X1 : Spiritualitas (Variabel Bebas )

X2 : Religiusitas

Y : Kinerja Pegawai BSI dan BAZNAS (Variabel Terikat)

→ : Menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara keseluruhan atau Secara parsial.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Untuk membuktikan dugaan tersebut perlu di uji terlebih dahulu. Hipotesis merupakan penjelasan tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang bersifat sementara yang telah atau yang akan terjadi.<sup>49</sup>

Adapun hipotesisi dalam penelitian ini berdasarkan pokok masalah dan tujuan pembahasan adalah:

Ha<sub>1</sub>: Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

<sup>49</sup>M. Toha Anggoro, dkk, *Motedo Penelitian* ( Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), hlm 27.

Ha2: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

Ha3: Spiritualitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Penelitian ini dilaksanakan pada 9 September 2022 sampai 19 Juni 2023.

#### B. Jenis dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Seperti namanya, penelitian kuantitatif dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil, dan itu membutuhkan penelitian angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memakai analisis data yang berupa *numeric*/ angka, sehingga akan menciptakan sebuah teori yang dapat menjelaskan sehingga kesimpulan.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditentukan, dipelajari, dan disimpulkan oleh peneliti.<sup>50</sup> Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.<sup>51</sup>

Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki suatu objek. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua sebanyak 30 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang sesungguhnya yang akan menjadi objek penelitian.<sup>52</sup> Sampel juga dapat diartikan sebagai individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian supaya lebih objektif. Istilah dari keseluruhan individu penelitian sebaiknya diganti istilah subyek atau objek. Sampel yaitu sampel yang memiliki populasi atau *representive* artinya yang

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung:Alfabeta, 2018), hlm. 115.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hlm. 80.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2012), hlm. 123.

menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal.<sup>53</sup>

Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh.<sup>54</sup> Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>55</sup>

Dengan demikian karena populasi hanya terdiri dari 30 orang dan dinyatakan dari kurang 100, maka peneliti ingin menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.<sup>56</sup>

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen merupakan alat bantu bagi peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Umumnya cara pengumpulan data menggunakan teknik seperti:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang) dan objek maupun kejadian-kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi

---

<sup>53</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2018), hlm.107.

<sup>54</sup>Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk bisnis dan ekonomi* (Bandung Erlangga, 2009), hlm.134.

<sup>55</sup>Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, hlm. 85.

<sup>56</sup>Juliansyah Noor, *Kupas Tuntas Data penelitian SPSS 22*, (Jakarta:PT Elev Media Komputido, 2014), hlm.41.

terhadap individu atau subjek peneliti.<sup>57</sup> Observasi ini dilakukan untuk menyajikan gambaran yang terkait perilaku atau kejadian yang terjadi pada kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah memperoleh data melalui dokumen-dokumen, surat, catatan harian, laporan maupun foto yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Sifat utama data ini tidak terbatas ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di waktu silam.

## 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disusun. Data yang diambil merupakan data primer. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut pada penelitian ini. Kemudian kusioner tersebut diisi oleh para responden sesuai dengan yang dikehendaki secara independen dengan tanpa paksaan.

---

<sup>57</sup> Mamang Sangadji Etta, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), hlm. 172-173.

Kuesioner ini bersifat tertutup. Karena responden hanya memilih jawaban dalam bentuk ceklist.<sup>58</sup>

**Tabel III. 1**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Alternatife Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Tabel III. 2**  
**Kisi- Kisi Angket Spiritualitas, Religiusitas dan Kinerja**

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Kinerja (Y)	a. Efektivitas	1
	b. Tanggung Jawab	2, 3
	c. Keterampilan	5
	d. Kerja sama	7,8
Spiritualitas (X1)	a. Hubungan dengan Tuhan	1,2
	b. Kepedulian Terhadap Sesama	3,4
	c. Merasakan Pertolongan	5
	d. <i>Sense Of Community</i> / Rasa Kebersamaan	6
Religiusitas (X2)	a. Iman	1
	b. Praktek Ibadah	2, 3
	c. Pengetahuan agama	4
	d. Pengamalan/ Konsekuensi	5,6

<sup>58</sup>Vivi Herlina, *Mengolah Data Kusioner Menggunakan SPSS*, (Jakarta: PT. Elex media Komputindo, 2019), hlm. 10.

## E. Teknik Analisis Data

Setelah data penelitian telah dikumpulkan, maka tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah menganalisis data ataupun mengolah data yang tersedia. Mengolah data dilakukan dengan menggunakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, untuk mempermudah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi pengolah data yaitu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Peneliti menggunakan data yang diperoleh dalam bentuk analisis kuantitatif.

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu metode alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang valid. Jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dari objek penelitian, maka hasil penelitian dikatakan valid. Uji validitas dapat dari hasil korelasi hasil item satu dengan item yang lainnya, sedangkan validitas faktor didapat dari korelasi antara faktor satu dengan faktor lainnya.

Alat analisis yang biasanya digunakan dalam uji validitas adalah Bivariate Person yaitu suatu analisis yang mengkorelasikan nilai item per item dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>Agustina Marzuki, dkk, *Praktikum Statistik*, (Malang: Ahlimedia Press, 2022), hlm. 62.

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada prinsipnya adalah menguji data yang kita peroleh, sebagai misal hasil dari jawaban kusioner yang peneliti bagikan. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada kusioner.

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Salah satu ukuran reliabilitas internal *consistency* adalah koefisien alpha Crombach, dimana jika  $\alpha > 0,6$  menunjukkan instrumen tersebut reliable.<sup>60</sup>

Menurut Subrayabrata, reliabilitas menunjukkan kredibilitas hasil pengukuran dengan menggunakan fasilitas yang digunakan untuk menganalisis data, hasil dari pengukuran harus reliable, karena harus memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas tertentu.

---

<sup>60</sup>Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 107.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif juga bertujuan menunjukkan nilai *maximum*, *minimum*, *mean* dari data yang terkumpul.<sup>61</sup>

## 3. Uji Pra Syarat Analisis

Uji pra syarat analisis digunakan untuk mengetahui apakah analisis data untuk penugjian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Pada bagian ini akan dibahas uji normalitas dan uji linearitas.

### a. Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji kolmogrov- smirnov. Adapun pengambilan keputusannya yaitu:<sup>62</sup>

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data bersifat normal
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tidak bersifat normal.

## 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tindaknya multikolinearitas dan heteroskedasitas pada model regresi.

---

<sup>61</sup>Dwi Prianto, *SPSS22 Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andin, 2014), hlm. 30.

<sup>62</sup>Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 163.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel- variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikat menjadi terganggu. Kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model adalah jika nilai *variance imlation factor* (VIP) dan *tolerance*, apabila nilai VIP < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari *multikolinearitas*. Semakin tinggi VIP maka semakin rendah *tolerance*.<sup>63</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan dari residul satu pengamatan yang lain tetap. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji gletser dengan melihat nilai signifikansi dari variabel bebas, dengan sebagai berikut:

- 1) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai sig < 0,1 (10%) maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai sig > 0,1 (10%) maka dapat dipastikan tidak terdapat heteroskedastisitas.

---

<sup>63</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Depok: Grasindo Persada, 2015), hlm. 177.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Dikatakan regresi linear berganda jika jumlah variabel bebas lebih dari satu.<sup>64</sup>

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh spritualitas dan religiusitas terhadap kinerja pegawai bank syariah indonesia, selain itu digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Dihitung dengan menggunakan rumus:<sup>65</sup>

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + e$$

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 S + b_2 R + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja pegawai bank syariah

S = Spiritualitas

R = Religiusitas

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi linear berganda

e = standar *error tern*.

---

<sup>64</sup>Hironymus Ghodang dan Hantono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analistis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*, (Deli Serdang: Mitra Grup, 2020), hlm. 90.

<sup>65</sup>Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Riau: DOTPLUS Publisher, 2021), hlm. 73.

## 6. Uji Hipotesis

Uji dilakukan untuk melihat apakah hipotesis yang disusun diterima atau tidak, untuk menetapkan dasar dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan dan asumsi yang telah dibuat.<sup>66</sup>

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel dependen terhadap independen. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi pula kemampuan variabel dependen dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel independen. Nilai koefisien berkisar antara 0 – 1.

Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, yang berarti variabel- variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis untuk menentukan tingkat signifikan variabel X terhadap

---

<sup>66</sup>Johar Arifin, *SPPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017), hlm. 17.

variabel Y secara individu. Ketentuan untuk menguji secara parsial adalah sebagai berikut:<sup>67</sup>

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji dari Variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{table}$   $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup>I Putu, *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hlm. 78.

<sup>68</sup>Hartono, *Konsep Analisis Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 74.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)**

##### **1. Bank Syariah Indonesia (BSI)**

###### **a. Sejarah Singkat**

Pada tahun 1998 pemerintah mengeluarkan paket kebijaksanaan 27 Oktober 1998, yang dikenal dengan nama PAKTO 1998 dan kebijakan selanjutnya pada tanggal 29 Januari 1990. PAKTO 1998 memberi kesempatan bagi berkembangnya lembaga-lembaga keuangan bank dan bukan bank (LKBB). Adapun yang menjadi kebijakan –kebijakan tersebut antara lain:<sup>69</sup>

- a. Memberikan kemudahan- kemudahan dalam membuka kantor lembaga keuangan bank dan bukan bank serta kantor cabangnya.
- b. Memperbolehkan pendirian bank-bank swasta baru antara lain dengan penetapan syarat modal disetor awal 10 milyar. Selain itu memberikan kesempatan untuk mendirikan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan syarat modal minimum 50 juta.
- c. Mendukung perbankan untuk menyelenggarakan berbagai bentuk tabungan menarik.
- d. Memperbolehkan pendirian Bank Campuran

---

<sup>69</sup>Devid Feristiawan dan Selamat Harianto, Sejarah Perbankan Syariah (dari Konseptual hingga Institusional), Jurnal Of Islamic Banking, Vol.1, No.2 Desember 2020, hlm.182-183.

Pemerintah telah memasukkan kemungkinan tersebut dalam undang-undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan secara implisit telah membuka peluang kegiatan usaha perbankan yang memiliki dasar operasional bagi hasil yang secara rinci dijabarkan dalam peraturan Pemerintah No.72 Tahun 1992 tentang Bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Ketentuan tersebut telah dijadikan sebagai dasar hukum beroperasinya Bank Syariah Indonesia. Periode 1992 sampai 1998, hanya terdapat satu bank umum syariah dan 78 Bank Perkreditan Rakyat (BPR ) yang telah beroperasi.

Tahun 1998 muncul UU No. Tahun 1992 tentang perbankan. Perubahan undang-undang tersebut menimbulkan beberapa perubahan yang memberikan peluang yang lebih besar bagi pengembangan Bank Syariah, Undang-undang tersebut telah mengatur secara rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh Bank Syariah.

12 Oktober 2020 Kementerian Usaha Milik Negara (BUMN) memberikan informasi mengenai telah dimulai proses penggabungan atau merger 3 (tiga) Bank Syariah BUMN yang telah selesai Februari 2021. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger* , Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya

UU.No 10 Tahun 1998, yang memberi peluang Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan Perbankan syariah melihat bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karena itu, Tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan system dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI/No.1/24/KEP.BI/1999. Selanjutnya melalui surat keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Mandiri Syariah menjadi Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999, PT. Bank Syariah Indonesia Gunung Tua pertama kali berdiri tahun 2010.<sup>70</sup>

Proses bergantinya Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia pada tahun 2016, Otoritas Jasa Keuangan menyiapkan jalan atau *roadmap* pengembangan keuangan syariah.

---

<sup>70</sup> <https://indonesia.id/infografis/berdirinya-bank-syariah-indonesia>, di akses pada tanggal 5 Januari 2023 pukul 10:25 WIB

Pada tahun 2019, Otoritas Jasa Keuangan atau OJK mendorong Bank Syariah dan Uni Usaha Syariah milik pemerintah berkosolidasi atau *merger* perbankan. Di antaranya PT. Bank Syariah Indonesia, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

#### **b. Ruang Lingkup Bidang Usaha**

Bank Syariah Indonesia Gunung Tua merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali terhadap masyarakat itu sendiri, PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) menganut prinsip syariah dan prinsip operasional Bank Syariah.

#### **c. Prinsip PT. Bank Syariah Indonesia sebagai berikut:**

- 1) Prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya berkaitan dengan usaha.
- 2) Bank Syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

#### **d. Prinsip Operasional PT. Bank Syariah Indonesia**

Adapun prinsip Operasional PT. Bank Syariah Indonesia sebagai berikut:

- 1) Prinsip Kedilan
- 2) Prinsip Keterbukaan

3) Prinsip Kemitraan

4) Univereliasitas

#### **e. Peran dan Fungsi Bank Syariah Indonesia**

Peran dan fungsi bank syariah diantaranya tertuang dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh Accounting and Auditing Organization For Islamic Financial Institution (AAQIFI), menurut IBI yang disitasi oleh Al Arif sebagai berikut:

- 1). Manajer investasi, bank syariah dapat mengelola investasi dana nasabah
- 2). Investor, bank syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya dan dana nasabah yang dipercayakan kepadanya
- 3). Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, bank syariah dapat melakukan kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya

Adapun pelaksana kegiatan sosial, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, bank islam wajib memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola dengan mengimpun,, mengadministrasikan, mendistribusikan) zakat serta dana-dana sosial lainnya.

#### **f. Persyaratan Pendirian Perbankan Syariah**

Pasal 16 UU No. 10 Tahun 1998 menetapkan bahwa persyaratan bahwa dan tata cara pendirian bank umum dan BPRS ditetapkan oleh Bank Indonesia. Ketentuan yang lebih rinci terkait

cara pendirian dan kegiatan usaha bank syariah dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk surat keputusan Direksi Bank Indonesia yaitu SK Direksi Bank Indonesia No. 32/33/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang bank umum, SK Direksi Bank Indonesia No.32/34/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum berdasarkan Prinsip Syariah.

Kedua SK Bank Indonesia terakhir ini telah diganti dengan peraturan Bank Indonesia (PBI) No.6/24/PBI/2004 tanggal 14 Oktober 2004 tentang Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah PBI No.7/35/PBI/2005 pada tanggal 25 September 2005 tentang bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah No. 6/24/PBI/2004 tentang bank umum yang berdasarkan prinsip syariah dan peraturan bank Indonesia (PBI) No. 6/17/PBI/2004 tanggal 1 Juli 2004 tentang bank perkreditan rakyat berdasarkan prinsip syariah. Pendirian bank syariah baru untuk Bank Umum dan BPRS dan BPRS melalui permohonan dengan mengajukan dua tahap perizinan yaitu, izin prinsip dan izin usaha.<sup>71</sup>

#### **g. Layanan yang Tersedia Bagi Nasabah**

- 1) Tarik tunai
- 2) Setoran tunai
- 3) Pemindahan buku rekening

---

<sup>71</sup> Mujiatun dan Ratnawati, Perkembangan Perbankan Syariah, *Jurnal El-Huda*, Vol.11, Nomor 2, tahun 2020, hlm.62.

- 4) Akses data nasabah
- 5) Cek riwayat transaksi dan saldo
- 6) Penutupan rekening
- 7) Cetak buku tabungan
- 8) Pembukuan rekening baru Bank Syariah Indonesia (termasuk pembukuan rekening secara online)
- 9) Pendaftaran dan aktivasi Bank Syariah Indonesia Mobile Banking
- 10) Pendaftaran dan aktivasi Bank Syariah Indonesia Net Banking
- 11) Penggantian kartu debit/ATM bank legacy menjadi kartu Bank Syariah Indonesia
- 12) Transaksidi mesin ATM Banl Legacy menjadi kartu Bank Syariah Indonesia
- 13) Pendaftaran dan penutupan notifikasi SMS Nasabah yang telah memiliki atau membuka rekening di BSI dapat memperoleh layanan basic servicing dan jasa perbankan lainnya (SKN dan RTGS).

#### **h. Produk Bank Syariah Indonesia**

Berhubung masih dalam proses integrasi system layanan dan operasional perbankan, untuk produk Bank Syariah Indonesia (BSI) sendiri belum banyak perubahan masih berdasarkan produk dari 3 bank sebelumnya. Hanya saja untuk produk untuk pembiayaan bagi nasabah baru ada tambahan yaitu:

- 1) BSI KUR Super Mikro
- 2) BSI KUR Kecil
- 3) BSI KUR mikro
- 4) BSI KPR Sejahtera
- 5) BSI Usaha Mikro
- 6) BSI Griya Hasanah
- 7) BSI Hasanah Card
- 8) BSI SABI
- 9) Seluruh produk pembiayaan yang ada di ex-BSM, ex-BRIS, ex-BNIS di luar produk tersebut di atas.

#### **i. Profil Lembaga**

Adapun Profil Lembaga Bank Syariah Indonesia (BSI)

Gunung Tua:

Nama : PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua

Alamat : Jln.SM.Raja No.24, lk.I Pasar Gunung Tua

Telepon : (0635) 510919

Website : [www.syariahindonesia.co.id](http://www.syariahindonesia.co.id)

Faksimile : (0635)210929

Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Visi : “Bank Syariah Terdepan dan Modern”

Misi :

- a. Meningkatkan layanan berbasis teknologi dan kualitas produk yang melampaui harapan nasabah.

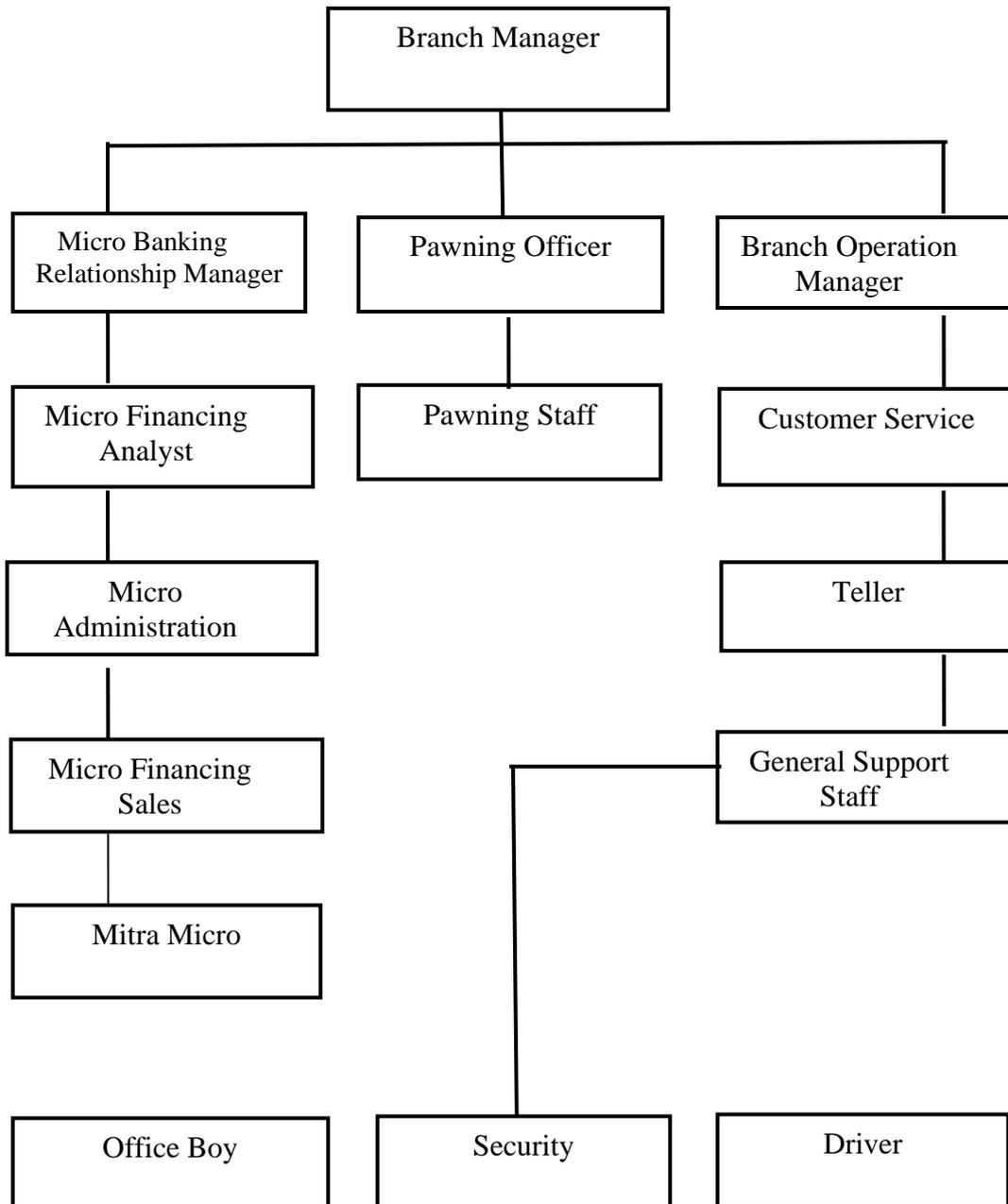
- b. Mewujudkan keuntungan dan pertumbuhan, di atas rata-rata industri yang bersikembungan.
- c. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai Islam
- d. Mengutamakan penyaluran pembiayaan dan penghimpunan dana murah
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat.

**j. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua senantiasa menyelesaikan diri dengan perkembangan bisnis, Manajemen PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua melakukan restrukturisasi tujuan untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien.

Adapun struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua dapat dilihat dibawah ini :

**Gambar IV.1**  
**Struktur Organisasi PT.Bank Syariah Indonesia KCP**  
**Gunung Tua**



*Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua*

**k. Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua**

Adapun jumlah tenaga kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Gunung Tua sebagai berikut:

- |                                          |                              |
|------------------------------------------|------------------------------|
| 1) Branch Manager                        | : Catur Wiyono               |
| 2) Branch Operation &<br>Service Manager | : Husni Ardiansyah Tanjung   |
| 3) General Support Staff                 | : Eva Handayani              |
| 4) Financial Advisor                     | : Jelita Septiana            |
| 5) Customer Service                      | : Siti Azizah Resni Manurung |
| 6) Teller                                | : Herawati Siregar           |
| 7) Micro Banking Manager                 | : Muhammad Ridwan            |
| 8) Micro Administarasi                   | : Jumiati Siregar            |
| 9) Micro Financing Anayst                | : Amir Hamzah Harahap        |
| 10) Mitra Micro                          | : Sayuti Hasibuan            |
| 11) Micro Financing Sales                | : Andi Pratama Purba         |
| 12) Pawning Officer                      | : Maskayani Purba            |
| 13) Pelaksana Marketing Support          | : Riza Alfiandi              |
| 14) Sales Forcel                         | : Ibrahim Saputra            |
|                                          | Husnul Yakin Pohan           |
| 15) Driver                               | : Ridwan Dedi Saputra        |
| 16) OB (Office Boy)                      | : Putra Mulia Lubis          |
| 17) Security                             | : Hermansyah Putra           |

Rizki Arianzah Nasution

## **2. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)**

### **a. Sejarah**

Pendirian zakat saat dikeluarkan Pemerintah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengolahan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengolahan zakat secara nasional, selanjutnya didukung oleh peraturan Pemerintahan Republik Indonesia No 14 Tahun 2014 dalam pasal 1 ayat 2 bahwa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional.

Pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu tolak ukur untuk melihat kemandirian suatu masyarakat, untuk itu sesuai dengan tujuan dibentuknya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yaitu untuk mengentaskan kemiskinan dan menimbulkan sikap kemandirian bagi mustahik maka pemberdayaan masyarakat melalui penyaluran dana bantuan yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) semakin gencar untuk dikembangkan.

Adanya sebuah lembaga resmi salah satu contohnya seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) , maka pengelolaan zakat akan menjadi baik karena memiliki beberapa keuntungan yang dapat membantu muzakki dalam pelaksanaan pembayaran zakat, mencapai efisien dan efektivitas serta sasaran yang tepat dalam penggunaan zakat, mencapai efisien dan efektivitas serta sasaran yang tepat dalam penggunaan zakat menurut skala prioritas. Seiring dengan hal

tersebut maka secara perlahan berdirilah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua Kab Padang Lawas Utara.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kab Padang Lawas Utara berdiri, pada 2018 yang berlokasi di Gunung Tua. Pada awal pendirian BAZNAS ini belum ada kegiatan penghimpunan zakat yang dilakukan, tahun berikutnya yaitu 2019 BAZNAS sudah mulai melakukan kegiatan menghimpun dana dari muzakki.

#### **b. Visi dan Misi**

Visi dan misi dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Padang Lawas Utara sebagai berikut:

1) Visi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Padang Lawas Utara yaitu:

“Menjadi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Padang Lawas Utara yang amanah, transparan dan profesional”.

2) Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Padang Lawas Utara sebagai berikut:

a. Meningkatkan kesadaran ummat untuk berzakat melalui Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kab Padang Lawas Utara.

b. Meningkatkan penghimpun, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, infaq dan shadaqahsesuai dengan ketentuan syariah

- c. Mewujudkan pusat dan data zakat, infaq dan shadaqah di Kabupaten Padang Lawas Utara.
- d. Meningkatkan mental mustahik dari budaya konsumtif menjadi produktif.
- e. Optimalisasi peran Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Padang Lawas Utara dalam mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan umat.

**c. Jumlah Tenaga Kerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua**

- |                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| 1) Ketua                         | : H. Kosim Pohan             |
| 2) Wakil Ketua 1                 | : Hincat Pangabisan Dasopang |
| 3) Wakil Ketua 2                 | : H. Hakim Muda Harahap      |
| 4) Wakil Ketua 3                 | : H. Mukti Ali Harahap       |
| 5) Wakil Ketua 4                 | : H. Imron Rasyid            |
| 6) Staf Pengumpulan Zakat        | : Habibi Siregar             |
| 7) Staf Distribusi dan Daya Guna | : Abdul Haris                |
| 8) Staf Bidang Keuangan          | : Muhammad Harapan           |
| 9) Staf Bidang Administrasi      | : Dobul Siregar              |
| 10) Tim Survei                   | : Supriadi Nasution          |
| 11) Kebersihan/ Penjaga Kantor   | : Ahmadun Syahrin            |

**B. Hasil Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak valid. Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban para responden pada setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti.

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Spiritualitas (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Spiritualitas1	0,520	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=30$ . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,361$	Valid
Spiritualitas2	0,730		Valid
Spiritualitas3	0,598		Valid
Spiritualitas4	0,629		Valid
Spiritualitas5	0,556		Valid
Spiritualitas6	0,605		Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel IV.1 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 6 dinyatakan valid.

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Religiusitas (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Religiusitas1	0,658	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=30$ . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,361$	Valid
Religiusitas2	0,748		Valid
Religiusitas3	0,560		Valid
Religiusitas4	0,774		Valid
Religiusitas5	0,819		Valid
Religiusitas6	0,571		Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 6 dinyatakan valid.

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai 1	0,617	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n 30 . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=$ 0,361	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,608		Valid
Kinerja Pegawai 3	0,567		Valid
Kinerja Pegawai 4	0,660		Valid
Kinerja Pegawai 5	0,711		Valid
Kinerja Pegawai 6	0,583		Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel IV.3 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 6 dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Spiritualitas (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	6

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Dari hasil uji reliabilitas Spiritualitas dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $0,655 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel spiritualitas dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Religiusitas (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,764	6

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Dari hasil uji reliabilitas Spiritualitas dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $0,850 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,677	6

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Dari hasil uji reliabilitas kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $0,677 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja Pegawai dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

### 3. Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum, dan minimum.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Deskriptif**

Statistics				
		Spiritualitas	Religiusitas	Kinerja Pegawai
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		24,20	25,17	25,27
Std. Deviation		3,134	3,374	2,219
Minimum		18	20	20
Maximum		30	30	30

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Berdasarkan table IV.7 di atas diketahui N menyatakan banyaknya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 sampel. Dalam penelitian dapat diketahui bahwa variabel spiritualitas (X1) memiliki nilai minimum 18 persen, nilai maximum 30 persen, nilai rata- rata sebesar 24.20 persen dan nilai standar deviasi sebesar 3.134.

Variabel religiusitas (X2) memiliki nilai minimum 20 persen, nilai maximum 30 persen, nilai rata- rata sebesar 25.17 persen dan nilai standar deviasi sebesar 3.374, dan untuk variabel kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 20 persen, nilai maximum 30 persen, nilai rata- rata sebesar 25.27 persen dan nilai standar deviasi sebesar 2.912.

#### 4. Hasil Uji Normalitas

Hasil normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal , jika nilai signifikan  $> 0,1$ .

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		SP	RG	KP
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.20	25.17	25.27
	Std. Deviation <sup>b</sup>	3.134	3.374	2.912
Most Extreme Differences	Absolute	0.125	0.126	0.103
	Positive	0.125	0.126	0.103
	Negative	-.087-	-.099-	-.097-
Test Statistic		0.687	0.690	0.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.733.	0.728	0.907

Berdasarkan nilai tabel yang ada diatas nilai signifikan untuk variabel spiritualitas  $0.733 > 0,05$ , variabel religiusitas  $0.728 > 0,05$  dan variabel kinerja Pegawai  $0,907 > 0,05$  maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah “jika nilai *variance inflation factor* (vif)  $< 0,10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Spiritualitas	0.916	1.092
	Religiusitas	0.723	1.384
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF untuk spiritualitas adalah  $1,092 < 10,00$ , variabel religiusitas adalah  $1,384 < 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel spiritualitas  $0.916 > 0,10$ , variabel religiusitas  $0.723 > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel lebih besar dari

0,10. Berdasarkan penilaian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlation					
			X1	X2	Unstandar dizes Residual
Supearman'srho	X1	Correlation Coefficient	1000	0.201	0.129
		Sig. (2-tailed)		0.88	0.497
		N	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	0.201	1000	0.210
		Sig. (2-tailed)	0.288		0.265
		N	30	30	30
	Unstandar dizes Residual	Correlation Coefficient	0.129	0.210	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.497	0.265	.
		N	30	30	30
		Sig. (2-tailed)	30	30	30
		N	30	30	30

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel spiritualitas dan religiusitas mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,1 dengan nilai variabel spiritualitas dan religiusitas

0,497 > 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

coefficients <sup>a</sup>						
Model		unstandardized coefficients		unstandardized coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
	constant	6.702	2.471		2.713	.012
	total X1	-.113-	.078	-.122-	- 1.458	.157
	total X2	.760	.881	.881	9.369	.000

Dari data uji hasil regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$KP = 6.702 - 0,113SP + 0,760RG$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 6.702 artinya jika variabel spiritualitas (SP) dan Religiusitas (RG) nilai 0, maka kinerja pegawai (KP) nilainya 6.702.
- Koefisien spiritualitas sebesar 0,113 artinya apabila variabel spiritualitas ditambah 1 satuan maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,113. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara spiritualitas dengan kinerja pegawai.

- c. Koefisien religiusitas sebesar 0,760 artinya apabila variabel religiusitas ditambah 1 satuan maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,760. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara religiusitas dengan kinerja pegawai.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV.12**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.815	1.958

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,913 berarti terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R Square 0,815 atau 81,5% artinya variabel spiritualitas dan religiusitas memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai lembaga keuangan syariah Gunung Tua dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

### b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Spiritualitas dan religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Adapun hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

coefficients <sup>a</sup>						
Model		unstandardized coefficients		unstandardized coefficient	t	sig
		B	Std Error	Beta		
	constant	6.702	2.471		2.713	.012
	X1	-.113	.078	-.122	-1.458	.157
	X2	.760	.881	.881	9.369	.000

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Dari hasil uji parsial diatas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai tabel yang diperoleh dari rumus  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  sebesar 1,703 yaitu:

- 1)  $t_{hitung} X1 = 1,458 < t_{tabel} = 1,703$  maka H1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Spiritualitas terhadap kinerja Pegawai lembaga keuangan syariah Gunung Tua.
- 2)  $t_{hitung} X2 = 9,369 > t_{tabel} = 1,703$  maka H2 diterima artinya terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan syariah Gunung Tua.

**a. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Hasil uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel spiritualitas dan religiusitas terhadap variabel kinerja Pegawai

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.028	2	68.343	43.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.838	27	2,456		
	Total	243.866	29			
a. Dependent: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Religiustas, Spiritualitas						

*Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23*

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 43.512, sedangkan  $F_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df=n-k-1$  atau  $30-2-1=27$  yaitu sebesar 2,052, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43.512 > 2.052$  artinya dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul Pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua dengan jumlah responden 30 Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan spiritualitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel spiritualitas dan religiusitas mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 80 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### **1. Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini di lihat dari uji t, maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} X1 = 1,458 < t_{tabel} = 1,703$  artinya  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa spiritualitas tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua. Hal ini tidak sejalan dengan teori Coyle yaitu tingkat Spiritualitas karyawan dalam perusahaan akan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kelola diri yang baik, secara rutin melakukan evaluasi diri setelah menghadapi keberhasilan maupun kesuksesan dan mampu mempertahankan motivasi dan perilaku kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Spiritualitas menggambarkan faktor terwujudnya tujuan perusahaan. Spiritualitas seseorang juga mempengaruhi kinerja seseorang, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk

berperilaku baik jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mar'atus Sholikhah yang berjudul "Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sakha Boutiqe Ponorogo" yang mengatakan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, karena kegiatan- kegiatan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja belum tercapai disebabkan karena komponen- komponen batin, makna dan tujuan dalam bekerja, dan perasaan terhubung belum sepenuhnya berpengaruh pada kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan uji t maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} X2 = 9,369 > t_{tabel} = 1,703$  artinya  $H_a$  diterima, artinya bahwa religiusitas terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua. Hal ini sejalan dengan teori Mccarty menjelaskan bahwa religiusitas adalah subjek yang meresap yang melalui prinsipnya mempengaruhi perilaku maupun kinerja yang baik. Karyawan yang melakukan pertemuan doa akan memiliki peningkatan moral dan

produktivitas karyawan dan penurunan turnover karyawan juga. Artinya dengan adanya kegiatan keagamaan, karyawan akan memiliki moral yang baik dalam menjalankan tugasnya karena tugasnya tidak hanya dipandang dari sisi dunia yang dikerjakan seenaknya saja akan tetapi dari sisi agama apabila tugas dikerjakan dengan sebaik mungkin akan mendapatkan keberkahan atau kenikmatan dunia dan akhirat sehingga dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening*: Studi Kasus Padang Waroeng Spesial Sambal” yang mengatakan bahwa variabel religiusitas terdapat pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang tidak dapat menjamin hasil kerja yang dihasilkan semakin baik. Hal tersebut dikarenakan religiusitas sudah menjadi kebiasaan bagi karyawan.

### **3. Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,729 > 3,634$ ),  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa spiritualitas dan religiusitas secara simultan terdapat pengaruh terhadap

kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Hal ini sejalan dengan teori Koening bahwa spiritualitas dan religiusitas memberikan efek dalam kehidupan seseorang baik dari cara berperilaku dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan dalam perilaku maupun kinerja karyawan dalam memberikan acuan untuk memandu dalam pengambilan keputusan dilingkungan multicultural dan multireligiusi. Artinya spiritualitas dan religiusitas dalam seluruh siklus hidup seseorang memiliki keterkaitan dan menjadi fenomena sosial psikologis yang terintegrasi dalam hal meningkatkan kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Dharma Nurdaya dan ridho Adi Prabowo yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan”, dan “Pengaruh Suasana Religiusitas dan Integritas Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo”, yang menyatakan bahwa religiusitas dan spiritualitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tingkat spiritualitas dan religiusitas seseorang maka semakin baik kinerja yang akan dicapai.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Keterbatasan peneliti pada penggunaan variabel independen. Dimana masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Gunung Tua. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel spiritualitas dan religiusitas.

2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis serta olahan data tentang pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel spiritulitas terhadap kinerja Pegawai diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak terdapat pengaruh Spiritualitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel spiritulitas terhadap kinerja Pegawai diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh Spiritualitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.
3. Nilai  $F_{hitung}$  variabel spiritualitas dan religiusitas terhadao kinerja Pegawai diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua

Penelitian ini menunjukkan pentingnya spiritualitas dan religiusitas sebagai faktor- faktor yang perlu di pertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua. Maka disarankan kepada pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua agar lebih meningkatkan spiritualitas dan religiusitas dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Jika ditemui sebuah kesalahan yang dilakukan pegawai, diharapkan dapat ditindak secara tegas agar semua perencanaan yang dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.

Dan lebih meningkatkan kuantitas kegiatan inspeksi di Bank Syariah Indonesia (BSI) dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Gunung Tua baik mengenai pelayanan, kedisiplinan maupun tanggung jawab Pegawai.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap judul “Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah (BSI) KCP Gunung Tua”. Agar lebih menggali lagi

faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor- faktor yang sudah dibuat dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan , “Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)”, *Jurnal Modernisasi*, Vol.2, No. 5, 2011.
- Agama RI, Departemen *Al- Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: Jumatul Ali ART, 2010.
- Agama, Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Ahmad, Umal, *Religiusitas, Refleksi dan Subjektivitas Keagamaan*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Amir, Mohammad Faisal, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Amirullah, *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ancok, Djamaluddin & nasori Fuat, *Psikologi Islam: solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi* , Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Arifin, Johar , *SPPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.
- Aziz, Abdul, “Pengaruh Spritualitas, Intelegualitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga”, *Jurnal Penelitian dan Keagamaan*, Vol. 5, No. 2, 2019.
- Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Riau: DOTPLUS Publisher, 2021.
- Fitts, asey, *201 Cara Karyawan Berkinerja*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005.
- Ghodang, Hironymus & Hantono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analistis Regresi dan Jalur dengan SPSS*, Deli Serdang: Mitra Grup, 2020.
- Gunawan, Ce, *Mahir Menguasai SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Hadi Pajarianto, dkk., *Restoration, Enlightening, Advanced Nilai dan Budaya Kerja Diperguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah Religiusitas di Butuhkan?*, Bandung: Indonesia Emas Group, 2022.

- Hamka, *Tafsir Al- Azhar*, Jakarta: Gema Insani, 2015.
- Harianto, Selamet dan Devid Feristiawan, Sejarah Perbankan Syariah (dari Konseptual hingga *Institusional*), *Jurnal Of Islamic Banking*, Vol.1, No.2 Desember 2020.
- Hariyadi, Imam, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Suryamart Soekarno- Hatta Ponogoro, 2019)”, *Islamic Economics Journal* , Vol. 6, No. 2, 2020.
- Hartono, *Konsep Analisis Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Hasibuan, Abdul Nasser, dkk., *Audit Bank Syariah*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Husni, Selaku *Branch Operations* Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, Jum’at 7 Oktober 2022, Pukul 09. 00 Wib.
- Hasil Wawancara dengan Ibu Sari, Nasabah Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, Ju’mat 7 Oktober 2022, Pukul 11. 00 Wib.
- Hendi & Reva, “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Univeritas Muhammadiyah Kalimantan Timur”, *Jurnal Borneo Student Research*, Vol. 2, No. 1, 2020.
- Herlina, Vivi , *Mengolah Data Kusioner Menggunakan SPSS*, Jakarta: PT. Elex media Komputindo, 2019.
- Ismawati dan Martalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Bandung: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Karim, Sukri, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan”, *Junal Psikologi*, Vol. 7, No. 2, 2022.
- Khanif, Abdul, “Pengaruh Spiritualitas dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Akidah Akhlak Di Masa Pandemi Covid- 19”, *Thesis*, Semarang: Uin Walisongo, 2021.
- Khusnah, Hidayatullah, “Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 17, No. 1, Maret 2020.
- Kuncoro, Mudjarad, *Metode Riset Untuk bisnis dan ekonomi*, Bandung Erlangga, 2009.

- Lubis, Anggia Sari, *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas*, Medan: UMSU Press, 2022.
- Lubis, Yusnidar, dkk., *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- M. Toha Anggoro, dkk., *Metodo Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2009.
- Marzuki, Agustina dkk., *Praktikum Statistik*, Malang: Ahlimedia Press, 2022.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Sekolah*, Bandung: PT. Mahasiswa Rodakarya. 2020.
- Najoan, Denny, “Memahami Hubungan Religiusitas dan Spiritualitas di Era Milenial”, *Journal Educatio Christi*, Vol.1, No.1, 2020.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Nata, Abuddim, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Rajawali pers, 2013.
- Noor, Juliansyah , *Kupas Tuntas Data penelitian SPSS 22*, Jakarta:PT Elev Media Komputido, 2014.
- Nugraha Pratama, Abdul Aziz, “Pengaruh Spritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, 2019.
- Nurdaya, Adi, Darma, , “Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan”, *Publikasi Ilmiah*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.
- Prianto, Dwi , *SPSS22 Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andin, 2014.
- Putu, I, *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Rahayu, Sulastri, “Peran Spiritualitas dan Religiusitas Guru Wanita dalam Penanaman Nilai- Nilai Pendidikan Islam pada Anak”, *Tesis*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2020.
- Rahmasari, Lisda, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 2021.

- Ratnawati & Mujiatun , Perkembangan Perbankan Syariah, *Jurnal El-Huda*, Vol.11, No 2, 2020.
- Raudhiah, Noor, “Etika Kerja Islam dan Komitmen Kerja”, *Jurnal International Conference on Management and Muamalat*”, Vol. 4, No. 7, 2022.
- Rudianto, *Akuntansi Manajemen*, Jakarta: Grasindo, 2020.
- Rukiah, “Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja dan Pegawai di lingkungan IAIN Padangsidimuan”, *Jurnal At- Tijarah*, Vol. 2, No.1, 2016.
- Etta, Mamang Sangadji, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Andis, 2010.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung:Alfabeta, 2018.
- \_\_\_\_\_, *Metode penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta. 2013.
- Sunanda, Wahdiya Difta, “Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1, 2022.
- Suryadi, Bambang, *Religiusitas Konsep, Pengukuran, dan Implementasi Indonesia*, Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021.
- Thouless & Robert, *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2015.
- Umar, Husein , *Metode Peneltian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Depok: Grasindo Persada, 2015.
- Willy, Eldes, “Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah di Masa Pandemi Covid 19 Melalui Islamic Work Ethics”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7, No. 2, 2021.
- Yahya, Muhammad, “Spiritualitas dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Al- Furqan*, Vol. 7, No. 1, 2022.
- Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistik*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Sarifah Siregar
2. Tempat/Tanggal Lahir : Sibagasi, 27 Juli 2000
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke : 4 dari 6 Bersaudara
6. Alamat : Sibagasi, Kec. Padang Bolak, Kab. PALUTA
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. No. Telepon/HP : 0853 7260 5106
9. Email : sarifahsiregar59@gmail.com

### **II. PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 6 Gunung Tua (2008-2015)
2. SMP Negeri 1 Padang Bolak (2015-2017)
3. SMA Negeri 1 Padang Bolak (2017-2019)
4. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2019- sekarang)

### **III. IDENTITAS ORANG TUA**

1. Nama Ayah : Mara Saman Siregar
2. Pekerjaan Ayah : Petani
3. Nama Ibu : Borlian Nasution
4. Pekerjaan Ibu : Petani
5. Alamat : Sibagasi, Kec. Padang Bolak, Kab. PALUTA

### **IV. PRESTASI AKADEMIK**

IPK : 3,65

Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Pegawai

Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua”.

### **V. MOTTO HIDUP**

“Segala yang dapat Kita Bayangkan adalah Nyata, maka Tetaplah berdoa dan berusaha.

## **SURAT VALIDASI ANKET**

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ihdi Aini, M.E

NIP : 198912252019032010

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan peneliti yang berjudul: **“Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua”**.

Yang disusun oleh:

Nama : Sarifah Siregar

Nim : 1940100039

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.

2.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

**Padangsidempuan, April 2023**

**Validator**

**Ihdi Aini, M.E**

**NIP: 198912252019032010**

## LEMBAR VALIDASI ANGGKET SPIRITUALITAS

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal- soal yang kami susun.
2. berilah tanda checklist ( $\checkmark$ ) pada kolom V (valid), VR (valid dengan revisi), dan TV (tidak Valid) pada butir soal.
3. untuk revisi, Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

<b>Indikator</b>	<b>No. soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Hubungan dengan Tuhan	1			
Kepedulian terhadap sesama	2, 3			
Merasakan Pertolongan	4			
<i>Sense of community</i> / rasa kebersamaan	5,6			

Catatan:

- 1.
- 2
- 3

**Padangsidimpuan, April 2023**

**Validator**

**Ihdi Aini, M.E**

**NIP: 198912252019032010**

## LEMBAR VALIDASI ANKET RELIGIUSITAS

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal- soal yang kami susun.
2. berilah tanda checklist ( $\checkmark$ ) pada kolom V (valid), VR (valid dengan revisi), dan TV (tidak Valid) pada butir soal.
3. untuk revisi, Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

<b>Indikator</b>	<b>No. soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Iman	1,2			
Praktek Ibadah	3,4			
Pengetahuan Agama	5			
Pengamalan/ Konsekuensi	6			

Catatan:

- 1.
- 2.
- 3.

**Padangsidimpun, April 2023**

**Validator**

**Ihdi Aini, M.E**  
**NIP: 198912252019032010**

## LEMBAR VALIDASI ANKET KINERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal- soal yang kami susun.
2. berilah tanda checklist ( $\checkmark$ ) pada kolom V (valid), VR (valid dengan revisi), dan TV (tidak Valid) pada butir soal.
3. untuk revisi, Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

<b>Indikator</b>	<b>No. soal</b>	<b>V</b>	<b>VR</b>	<b>TV</b>
Efektivitas	1			
Tanggung Jawab	2, 3			
Keterampilan	4			
Kerja sama	5,6			

Catatan:

- 1.
- 2.
- 3.

**Padangsidimpuan, April 2023**

**Validator**

**Ihdi Aini, M.E**  
**NIP: 198912252019032010**

## A. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu, Saudara/ Saudari untuk menjawab pernyataan- pernyataan berikut ini, dengan memberi tanda ceklist (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Jabatan :

## B. PETUNJUK PENGISISAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklist pada alternative yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon berikan jawaban secara objektif untuk ukuran hasil peneliian, pilih salah satu jawaban:

No	Alternatife Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### A. Butir Angket Penelitian

##### Angket Spiritualitas (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Segala sesuatu yang saya kerjakan karena Allah SWT					
2	Saya selalu menghargai pendapat sesama rekan kerja.					
3	Saya selalu membantu rekan kerja ketika menghadapi kesulitan					
4	Saya selalu menghormati sesama rekan kerja baik itu pimpinan maupun karyawan biasa					
5	Saya selalu membantu menyelesaikan pekerjaan teman dikantor					
6	Kebersamaan dalam suatu pekerjaan merupakan bagian dari nilai hidup yang penting.					

#### B. Butir Angket Penelitian

##### Angket Religiusitas (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan apa yang diperintahkan agama					
2	Saya meninggalkan apa yang dilarang oleh agama					
3	Sebelum beraktifitas selalu berdoa bersama					
4	Saya bekerja sesuai dengan ajaran agama islam					
5	Saya memahami prinsip- prinsip syariah					

6	Saya selalu memberikan pelayanan yang memuaskan seperti bersikap baik dan ramah kepada nasabah					
---	------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### C. Butir Angket Penelitian

#### Angket Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	saya telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya.					
4	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan					
5	Saya dapat bekerja dengan rekan kerja					
6	Saya bisa membangun team work					

## Hasil Pengisian Angket/ Kuesioner

### Variable Spiritualitas (X1)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	4	4	3	5	24
2	3	4	5	3	3	4	22
3	4	4	4	5	5	4	26
4	3	4	5	3	3	4	22
5	5	4	4	4	3	5	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	3	4	5	3	3	4	22
8	4	4	4	4	3	5	24
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	4	4	4	3	5	24
11	3	4	5	3	3	4	22
12	3	4	5	3	3	4	22
13	3	4	5	3	3	4	22
14	4	4	4	4	3	5	24
15	3	4	5	3	3	4	22
16	4	4	5	3	3	4	22
17	4	4	4	4	4	5	24
18	3	4	5	3	3	4	22
19	4	4	4	4	3	5	24
20	4	4	4	5	5	4	26
21	4	4	4	5	5	4	26
22	4	4	5	3	3	4	22
23	4	4	5	3	3	4	22
24	4	4	4	4	3	5	24
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	3	3	4	23
28	4	4	4	5	5	4	26
29	5	5	5	5	5	4	29
30	5	5	5	5	5	5	30

**Variable Religiusitas (X2)**

<b>No. Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>Jumlah</b>
1	5	4	4	4	3	5	24
2	4	4	5	5	5	4	27
3	3	4	5	3	3	4	22
4	4	4	5	5	5	4	27
5	4	5	5	5	4	5	28
6	3	4	5	3	3	4	22
7	4	5	5	5	4	5	28
8	5	4	4	4	5	3	25
9	5	4	4	4	3	5	24
10	4	4	4	4	3	5	24
11	3	4	5	3	3	4	22
12	3	4	5	3	3	4	22
13	4	5	5	5	5	5	29
14	3	4	5	3	3	4	22
15	4	4	4	5	5	4	26
16	3	4	5	3	3	4	22
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	5	5	4	26
19	5	4	4	4	5	3	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	3	4	5	3	3	4	22
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	4	5	3	3	4	22
24	4	4	4	4	3	5	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	4	5	28
27	3	4	5	3	3	4	22
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	5	5	4	26
30	5	4	4	4	5	3	25

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	5	4	4	4	3	5	24
2	4	5	4	4	5	3	26
3	3	4	5	3	3	4	22
4	4	4	5	5	5	4	27
5	4	5	5	5	4	5	28
6	3	4	4	4	3	4	22
7	5	5	4	5	4	5	28
8	5	4	4	4	5	3	25
9	3	4	4	5	4	4	24
10	3	4	5	4	3	4	23
11	3	3	4	3	3	4	22
12	4	3	4	4	3	4	22
13	5	4	5	4	4	4	29
14	4	3	4	5	4	3	23
15	5	4	5	4	4	4	26
16	5	4	4	4	3	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	3	4	5	4	5	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	3	3	4	3	23
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	4	4	3	3	5	23
24	4	5	4	3	4	4	24
25	5	4	5	4	4	5	27
26	4	5	3	4	4	5	25
27	4	4	5	5	4	3	25
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	4	3	4	26
30	5	5	4	3	4	4	25

## LAMPIRAN

### Hasil Uji Spiritualitas (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Spiritualitas1	0,520	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=30$ . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,361$	Valid
Spiritualitas2	0,730		Valid
Spiritualitas3	0,598		Valid
Spiritualitas4	0,629		Valid
Spiritualitas5	0,556		Valid
Spiritualitas6	0,605		Valid

### Hasil Uji Religiusitas (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Religiusitas1	0,658	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=30$ . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,361$	Valid
Religiusitas2	0,748		Valid
Religiusitas3	0,560		Valid
Religiusitas4	0,774		Valid
Religiusitas5	0,819		Valid
Religiusitas6	0,571		Valid

### Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,617	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n 30 . Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=$ 0,361	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,608		Valid
Kinerja Pegawai 3	0,567		Valid
Kinerja Pegawai 4	0,660		Valid
Kinerja Pegawai 5	0,711		Valid
Kinerja Pegawai 6	0,583		Valid

### Hasil Uji Spiritualitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	6

### Hasil Uji Religiusitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,764	6

### Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,677	6

### Hasil Uji Deskriptif

Statistics				
		Spiritualitas	Religiusitas	Kinerja Pegawai
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		24,20	25,17	25,27
Std. Deviation		3,134	3,374	2,219
Minimum		18	20	20
Maximum		30	30	30

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		SP	RG	KP
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.20	25.17	25.27
	Std. Deviation	3.134	3.374	2.912
Most Extreme Differences	Absolute	0.125	0.126	0.103
	Positive	0.125	0.126	0.103
	Negative	-.087-	-.099-	-.097-
Test Statistic		0.687	0.690	0.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.733.	0.728	0.907

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Spiritualitas	0.916	1.092
	Religiusitas	0.723	1.384

a. Dependent Variable: Kinerja

### Hasil Uji Heteroskedasitas

Correlation					
			X1	X2	Unstandar dizes Residual
Supearman'sr ho	X1	Correlation Coefficient	1000	0.201	0.129
		Sig. (2- tailed)		0.88	0.497
		N	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	0.201	1000	0.210
		Sig. (2- tailed)	0.288		0.265
		N	30	30	30
	Unstanda rdizes Residual	Correlation Coefficient	0.129	0.210	1.000
		Sig. (2- tailed)	0.497	0.265	.
		N	30	30	30
		Sig. (2- tailed)	30	30	30
		N	30	30	30

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

coefficients <sup>a</sup>						
Model		unstandardized coefficients		unstandardized coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
	constant	6.702	2.471		2.713	.012
	total X1	-.113-	.078	-.122-	-1.458	.157
	total X2	.760	.881	.881	9.369	.000

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.815	1.958	

### Hasil Uji Parsial (t)

coefficients <sup>a</sup>						
Model		unstandardized coefficients		unstandardized coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
	constant	6.702	2.471		2.713	.012
	X1	-.113-	.078	-.122-	-1.458	.157
	X2	.760	.881	.881	9.369	.000

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.028	2	68.343	43.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.838	27	2,456		
	Total	243.866	29			







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUNAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1047 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

28 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu:

1. Fatahuddin Aziz Siregar : Pembimbing I
2. Ihdi Aini : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Sarifah Siregar  
NIM : 1940100039  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Spritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

**Demikian** disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: [uinsyahada.ac.id](http://uinsyahada.ac.id)

Nomor : 57 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/01/2023  
Hal : **Mohon Izin Riset**

05 Januari 2023

**Yth. Pimpinan BSI KCP Gunung Tua**

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Sarifah Siregar  
NIM : 1940100039  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

**PT Bank Syariah Indonesia, Tbk**

Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Jl. SM. Raja No.234

Kel. Pasar Gunung Tua

Kec. Padangbolak, Kab. Paluta 22753

Telp. (0635) 510919

27 Maret 2023  
No. 03/88-3/327

Kepada.  
Dekan FEBI UIN Syahada  
Padangsidempuan  
Di tempat  
Perihal : **IZIN MELAKSANAKAN RISET**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Semoga Bapak dan seluruh *Staff* UIN Syahada senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal diatas bersama ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Sarifah Siregar  
NIM : 1940100039  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah diberikan izin melaksanakan Riset di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua dengan judul skripsi: "**Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Gunung Tua**"

Demikian ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana diperlukan oleh yang bersangkutan dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank, atas perhatiannya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk  
BRANCH OFFICE GUNUNG TUA

  
BANK SYARIAH  
INDONESIA  
KCP Gunung Tua

Husni Ardiansyah Tanjung  
Branch Operation & Service Manager