

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONALDENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM TERPADU BIAS

JURNAL PENELITIAN



Disusun Oleh:

Nama : Arsy Zela Listya
Nomor Mahasiswa : 13311178
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen organisasional dengan
Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu
Bias**

Nama : Arsy Zela Listya

No Mahasiswa : 13311178

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Desember 2017

Telah disetujui oleh dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing

Dr.Dra.Trias Setiawati, M.Si

Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS

Arsy Zela Listya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : arsy.listya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini terkait dengan Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di LPIT BIAS. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja, pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional, pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi kerja, pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dalam Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Responden yang diperlukan kurang lebih 120 tenaga pengajar yang ada di Lembaga Islam Terpadu BIAS. Namun yang menjadi responden sebanyak 100 tenaga pengajar dengan 77 persen perempuan dan 33 persen laki laki. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner skala *likert* dan dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis deskriptif serta menggunakan pengolahan data SPSS. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya uji t, uji F, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur yang sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap motivasi kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasional, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan motivasi kerja, pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja, pengaruh secara langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas dan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Religiusitas, Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja, Komitmen organisasional*

Abstract

This study aimed to determine the Effect of Religious and Islamic work ethic on Organizational Commitment with Work Motivation as intervening variable. The study was conducted for the influence of religiosity on work motivation, the influence of religiosity on organizational commitment, the influence of Islamic work ethic on work motivation, the

influence of Islamic work ethic towards organizational commitment and the influence of work motivation on organizational commitment in the Institute of Integrated Islamic Education BIAS. The number of respondents in this study was 120 teachers in the Integrated Islamic Institute of BIAS. But the respondents as much as 100 teachers with 77 percent of women and 33 percent of men. The research method used in this research is by using quantitative method. Data analysis used multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 24 as an analytical tool. Quantitative analysis techniques used in this study include t test, F test, multiple linear regression analysis, and path analysis previously conducted validity test, reliability test and classical assumption test.

The result of research there was insignificant religiosity influence to work motivation, there was insignificant influence of religiosity to organizational commitment, there was significant influence between Islamic work ethic with work motivation, there was significant influence between Islamic work ethic with organizational commitment, direct influence of religiosity to organizational commitment is greater than indirect influence of religiosity on organizational commitment through work motivation, the direct influence of Islamic work ethic towards organizational commitment is greater than indirect influence of Islamic work ethic towards organizational commitment through work motivation. There was a significant influence of religiosity and Islamic work ethic on work motivation. There was a significant influence of the religiosity and Islamic work ethic on organizational commitment.

Keywords: *Religiosity, Islamic Work Ethic, Work Motivation, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional adalah sebuah sikap loyalitas yang ditujukan oleh karyawan di dalam organisasinya. Meyer & Allen (1997) dalam Robbins (2008) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Organisasi membutuhkan pegawai yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati. Maka dari itu dibutuhkan komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan seperti yang dikatakan Robbins (2008), komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi demikian saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai standar emas bagi komitmen pekerja.

Motivasi kerja merupakan sikap yang mempengaruhi pencapaian karyawan dalam bekerja. Sama halnya yang dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Robbins (2004) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Setiap karyawan dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya untuk mempengaruhi karyawan agar dapat memenuhi tujuan yang diharapkan organisasi seperti halnya yang dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Bohlander (2010) menyatakan apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Religiusitas adalah penghayatan nilai nilai keagamaan. Alwi (2014), menyatakan religiusitas merupakan ketertarikan dan ketaatan seseorang terhadap ajaran- ajaran agamanya dan diaktualisasikan lewat perilaku dalam kehidupannya sesuai dengan yang diperintahkan agamanya tersebut. Glock & Stark, (1970) mendefinisikan tingkat pengetahuan seseorang terhadap agama yang dianutnya serta suatu tingkat pemahaman yang menyeluruh terhadap agama yang dianutnya. Sedangkan pengertian religiusitas menurut Ancok dan Suroso (1994) Religiusitas adalah sebuah sistem yang memiliki dimensi yang banyak dan diwujudkan dalam berbagai lingkup kehidupan baik itu yang tampak oleh mata manusia maupun yang tidak tampak oleh mata manusia.

Etika merupakan landasan utama untuk membangun kinerja yang baik. Tasmara (2002) menyatakan etika yaitu memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etika kerja Islami merupakan karya kerja kreatif karyawan. Ali (1998) menyatakan nilai pekerjaan dalam etika kerja Islam berasal dari pendamping niat bukan dari hasil kerja. Etika kerja Islam dipandang sebagai kebajikan. Yousef (2001) Etika kerja Islami menekankan kerja sama dalam bekerja, dan bermusyawarah dipandang sebagai cara untuk menghindari kesalahan dan rintangan. Bekerja dipandang sebagai sumber kemandirian dan sebagai cara membina pertumbuhan pribadi, kehormatan diri, kepuasan dan pemenuhan diri.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi seperti hasil penelitian yang ditulis oleh Nizam, dkk (2015) dapat membuktikan adanya pengaruh positif etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dengan sampel responden 156 orang yang dipilih secara acak dari UKM yang terlibat dalam pelayanan tekstil perdagangan ritel yang terletak di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor. Nizam, dkk (2015) menyatakan etika kerja islami adalah sebuah konsep etika yang didasarkan pada ajaran islam dan prinsip yang mengandalkan iman. Sedangkan komitmen organisasional berhubungan dengan keadaan karyawan dan perilaku mereka terhadap organisasi. Penelitian lain menjelaskan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh Amdan (2015) Penelitian ini membahas tentang peran motivasi ekstrinsik di dalam hubungan antara lingkungan kantor dan komitmen organisasional.

Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh dari religiusitas dan etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS merupakan lembaga pendidikan islam di bawah yayasan Bina Anak Sholeh

yang terdiri atas Batita Center, Play Group, Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, BIAS Special School, Sekolah Menengah Pertama, serta Sekolah Menengah Atas dan sekarang berkembang hingga Sekolah Tinggi Islam Terpadu Yogyakarta (STTI YO) yang mempersiapkan tenaga pengajar (ustad/ustadzah) Tujuan didirikannya Lembaga Pendidikan Islam Terpadu ini dengan maksud untuk mengembangkan pendekatan *Qur'an Living Curriculum, Habit Forming, Learning by Doing, Human Approach, Small Group Learning, akhlaq applicative, dsb* baik itu di tingkat nasional maupun internasional. Untuk mewujudkan suatu sekolah berwawasan internasional yang berkualitas dibutuhkan beberapa hal antara lain pendidik yang cerdas dan berkualitas dalam ilmu pendidikan dan agama, kurikulum yang sesuai, tempat, suasana dan lingkungan yang mendukung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS”**. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak SDM Lembaga Pendidikan BIAS agar dapat mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi religiusitas dan etika kerja islami karyawan dan staff pengajar LPIT BIAS diantaranya adalah motivasi kerja serta aplikasi yang diberikan untuk Lembaga Pendidikan dengan komitmen organisasional yang dimiliki.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Siregar (2015) Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari terhadap motivasi kerja, secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari religiusitas terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gani, dkk (2012) Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi rohani maka kinerja yang dilakukan semakin meningkat. Pada penelitian tersebut agama berfungsi sebagai variabel moderasi dalam prestasi kerja karyawan. Studi ini telah memberikan masukan baru untuk pengetahuan dalam bidang spiritualitas dan religiusitas. Penelitian Fauzan dan Trisari (2012) Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa, Religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Karena diakui atau tidak para guru mayoritas adalah pemeluk agama Islam. Sehingga muatan-muatan ajaran Islam cukup mewarnai aktifitas mengajarnya. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

H1 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari religiusitas terhadap motivasi kerja*

Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen organisasional

Penelitian Roland, dkk (2015) Hasil dalam penelitian ini adalah membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada akhirnya akan memberikan rujukan ke perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan baik psikologis dan spiritual sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian komitmen organisasional dan kepuasan kerja dosen. Penelitian Bourif (2015) tidak ada pengaruh antara religiusitas dengan *ethical ideology* yang mengandung prediksi

tentang komitmen organisasional. Karena hubungan antara komitmen organisasional, religiusitas dan *ethical ideology* dipengaruhi oleh faktor organisasi. Mahakud dan Gangai (2015) Hasil yang ditemukan karyawan dengan peningkatan usia lebih spiritual dan berkomitmen terhadap organisasi mereka daripada orang-orang kelompok usia yang lebih rendah, yang mungkin disebabkan karena hilangnya pekerjaan atau beberapa peluang untuk omset pekerjaan.

H2 : *Terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasional*

H6: *Terdapat pengaruh secara langsung antara religiusitas terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas dan terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja.*

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Hayati dan Chaniago (2012) membuktikan bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan moderat antara etika kerja islami dan komitmen organisasional dan prestasi kerja. Menurut Fauzan dan Trisari (2012) membuktikan Etika Kerja Islami mampu memotivasi kerja guru. Artinya, selama ini etika masih dipahami secara normative saja, tapi belum menjadi suatu praktek dalam berkehidupan serta belum terinternalisasi dalam setiap aktivitas.

Kemudian secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma'arif Kota Malang. Sedangkan menurut penelitian Zaman, dkk (2013) terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi intrinsik dengan etika kerja islami sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja karyawan.

H3 : *Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja islami dengan motivasi kerja.*

H8 : *Religiusitas dan etika kerja islami bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja*

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen organisasional

Penelitian Syahrul, dkk (2015) yang membahas tentang hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional. Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa etika kerja islam mempengaruhi tiga dimensi yaitu komitmen organisasional, afektif dan normatif. penelitian Rokhman dan Omar (2008) dan Rokhman (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Haerudin dan Santoso (2016). Hasil studi dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara etika kerja islami dan keterlibatan kerja, antara Etika kerja islami, budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional, antara keterlibatan dan sikap kerja terhadap perubahan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku, dan antara komitmen dan sikap organisasional terhadap perubahan dimensi afektif.

Temuan baru di Studi ini adalah etika kerja Islam secara tidak langsung mempengaruhi sikap terhadap perubahan, komitmen organisasional mempengaruhi sikap terhadap perubahan dimensi afektif saja, keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, dan perilaku), sehingga perlu dilakukan garis keterlibatan kerja menumbuhkan sikap terhadap perubahan dalam organisasi. Implikasinya adalah, manajemen perlu dikembangkan. Etika kerja Islam untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga dapat mengangkat sikap terhadap semua perubahan.

H4: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional*

H7: Terdapat pengaruh secara langsung antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung etika kerja islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja.

H9: Religiusitas dan etika kerja islami bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Kerja

Amdana, dkk (2015) menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen organisasional namun terdapat pengaruh moderasi antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Hayati dan Chaniago (2012) memperoleh hasil bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan moderat antara etika kerja islami dan komitmen organisasional dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut penelitian Rajalaksmi, dkk (2016) membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional. Serta ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasional guru tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan yang berkenaan dengan gender mereka.

H5: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional

Sumbangan Penelitian

Dari penelitian terdahulu yang dituliskan oleh Gani, et al (2012), serta Mahakud dan Gangai (2015) meneliti tentang religiusitas dan spiritualitas di tempat kerja. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dari jurnal tersebut kemudian peneliti mengubah alur regresi dengan variabel Y yaitu komitmen organisasional dan variabel Z dengan motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian Haerudin dan Santoso (2016) meneliti etika kerja Islami dan spiritualitas serta budaya organisasi dan komitmen organisasi di Bank. Sedangkan untuk penelitian Rokhman dan Omar (2008) meneliti tentang pengaruh dari etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover* dengan menggunakan 49 karyawan dari 10 BMT (Baitul Mall dan Tamwil) di Demak. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel yang mempengaruhi Religiusitas dan Etika Kerja Islami yaitu kepuasan kerja, *turnover*, Budaya Organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan Kinerja.

Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu penelitian yang memodifikasi alur regresi di mana variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* diganti dengan variabel komitmen organisasional dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya akan meneliti tentang pengaruh religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan pada industri pendidikan tepatnya di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS guna membuktikan teori yang sudah ada dan hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Kemudian penelitian selanjutnya menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada variabel Religiusitas menggunakan teori Ancok dan Suroso (2004), Etika kerja Islami menggunakan teori Ali dan al-owaihan (2008), komitmen organisasional menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Motivasi Kerja menggunakan Mc Clelland dalam Ivanchevic (2005).

Landasan Teori

Religiusitas

Individu yang religius selalu taat pada ajaran agamanya dan perilakunya sesuai dengan ajaran agamanya yang dianutnya. Seperti yang dikatakan (Dister dalam Alwi 2014), religiusitas menekankan pada keadaan atau kemampuan individu menginternalisasikan dan menghayati agamanya dan selanjutnya internalisasi dan penghayatan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sedangkan menurut (Glock dan Stark 1968 dalam Ancok dan Suroso 2011) Religiusitas merupakan keberagaman seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang terhadap agamanya, artinya keberagaman seseorang menunjukkan pada proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari-hari. Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Religiusitas merupakan konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur afektif dan perilaku agama sebagai unsur *motoric*. Jadi aspek keberagamannya merupakan integrasi dari pengetahuan, perasaan, dan perilaku keagamaan dalam diri manusia. Glock dan Stark (1968 dalam Ancok dan Suroso, 2011) membagi aspek keberagaman ke dalam lima dimensi, yaitu : Dimensi keyakinan (*the ideological dimension*), tingkatan sejauh mana seseorang menerima dan mengakui hal-hal yang dogmatis dalam agamanya. Misalnya keyakinan adanya sifat – sifat Tuhan, adanya malaikat, surga para nabi dan lain sebagainya. Peribadatan dan praktek agama (*the ritualistic dimension*) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menunaikan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Misalnya menunaikan shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya. Dimensi *feeling* atau penghayatan (*The Experiential Dimension*) yaitu perasaan keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan seperti merasa dekat dengan Tuhan, tenang saat berdoa ‘a tersentuh mendengar ayat – ayat kitab suci, merasa takut berbuat dosa, merasa senang do’anya dikabulkan dan sebagainya Dimensi pengetahuan agama (*The intellectual dimension*) yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui dan memahami ajaran – ajaran agamanya terutama yang ada di dalam kitab suci, hadist, pengetahuan tentang fiqh dan sebagainya. Dimensi pengamalan (*the consequential dimension*) yaitu sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosial. Dimensi ini memiliki arti sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosial. Dimensi ini memiliki arti sejauh mana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari – hari di dorong oleh ajaran agama.

Etika Kerja Islami

(Yousef, 2011) memandang etika kerja Islam memandang dedikasi bekerja sebagai kebajikan. Berusaha yang cukup merupakan suatu keharusan bagi individu yang mampu. Etika kerja Islami menekankan kerja sama dalam kerja dan bermusyawarah dipandang sebagai cara untuk menghindari kesalahan-kesalahan. Menurut Tasmara (2002), Etos berasal dari Bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Menurut Ali dan Owaihan (2008) merumuskan ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu: Berusaha (*Effort*) , seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktivitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi. Persaingan (*competitive*), seseorang bekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul khoirot*. Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi Moralitas (*morality*), segala bentuk

kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis urusan keduniaan dan agama.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2012) menyatakan komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi demikian saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Allen dan Mayer dalam Robbins (2012) menyebutkan terdapat 3 komponen di dalam dimensi komitmen organisasional yaitu : *Affective Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. *Continuance Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. *Normative Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. Dari ketiga dimensi tersebut Robbins (2012) menarik kesimpulan bahwa karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*.

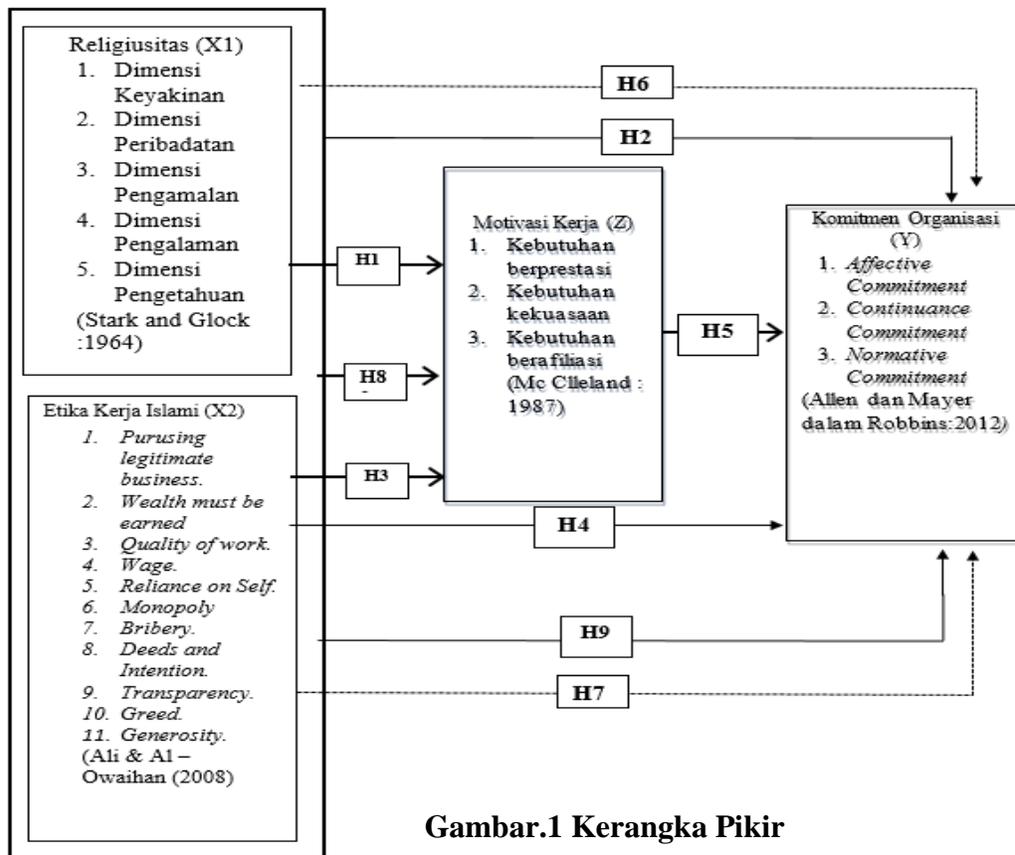
Motivasi Kerja

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Menurut Bohlander (2010) Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Teori Motivasi Motivasi merupakan sebuah pendorong seseorang untuk mencari kepuasan terhadap apa yang akan dilakukannya. Motivasi seseorang akan mempengaruhi setiap langkah mereka dalam bekerja. Rivai (2009) menjelaskan secara garis besar, teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu teori Isi (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori Isi terdiri dari Teori Motivasi Maslow, Teori *McClelland* menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori X dan Y Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu, negative dengan label X dan positif dengan tanda label . Teori motivasi dua faktor Herzberg (Ivanchevic, 2005). Herzberg menyatakan bahwa teori dua faktor yaitu pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks kerja yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tidak ada pekerjaan. Kedua serangkaian kondisi intrinsik (*job content*) ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga

dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan

Kerangka Pikir

Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang digunakan. Kerangka pemikiran penelitian berfungsi sebagai model penelitian, maka peneliti akan lebih mudah menganalisis data-data penelitian. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2003), kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan.



Gambar.1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dengan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan). Hipotesis dapat benar atau terbukti dan tidak terbukti setelah didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian (Supardi, 2005). Dari uraian di atas maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari religiusitas terhadap motivasi kerja
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasional
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari etika kerja islami terhadap motivasi kerja

4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari etika kerja islami terhadap komitmen organisasional
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasional
6. Diduga terdapat pengaruh secara langsung antara religiusitas terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja
7. Diduga terdapat pengaruh secara langsung antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja
8. Diduga religiusitas dan etika kerja islami bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
9. Diduga religiusitas dan etika kerja islami bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Profil Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Islam Berwawasan Internasional (SIBI BIAS) lahir sebagai Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). Berdiri tahun 1994, bernaung dibawah Yayasan Bina Anak Sholeh. Merupakan penyelenggara pendidikan mulai Batita Center, Play Group, TK, SD, BIAS *Special School* (BST), Kelas Tumbuh Kembang (KTK) / BIAS Home Schoolling, SMP, SMA Boarding School. Embrio LPIT BIAS dirintis tahun 1986 dalam bentuk Gerakan Kajian Al Quran (KPAQ) dan Taman Pendidikan Al Qur'an. Unit Penelitian dan Pengembangan tersebut dengan inspirasi Ir. Hj. Lilik Indriati, melahirkan TK Model yang kemudian berdiri sebagai TKIT Muadz bin Jabal dikelola bersama Yayasan Bina Anak Sholeh dan Yayasan Muadz bin Jabal di Kota Gedhe, Yogyakarta. Yayasan BIAS kemudian mengembangkan lebih lanjut model pendidikan terpadu diikuti berkembangnya model serupa di DIY dan Jawa Tengah. Dengan kendali mutu diantaranya semua ustadz/ustadzah Jaringan SIBI BIAS merupakan alumni Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (STAIT BIAS Jogja). Dengan Prodi Manajemen Pendidikan Islam S-1 dan Prodi Manajemen Dakwah S-1. Inspirator Pendidikan Islam Terpadu BIAS Ir. Hj. Lilik Indriati menyebutkan Sistem Pendidikan yang dikembangkan sekolah-sekolah BIAS adalah Pendidikan Tauhid dengan implementasi Sekolah Islam Berwawasan Internasional (SIBI) dengan mengembangkan pendekatan Qur'an *Living Curriculum, Habit Forming, Learning by Doing, Human Approach, Small Group Learning, Akhlaq Applicative etc.* secara integrated. Bimbingan dan pengawalan Integrated Sistem penuh dari KH Abdul Wachid Hasyiem. Visi Indonesia 2030 Generasi Anak Sholeh sebagai Obsesi. Hingga 2012 memberikan pelayanan di berbagai kota di DIY dan Jawa Tengah diantaranya Semarang, Magelang-Temanggung, Cilacap, Gombong, Klaten, Pati, Juana, Kudus, Jepara, Sleman, Solo, Purwokerto, dan berpusat di Kota Yogyakarta Jl. Mendungwarih 125 Giwangan Yk.

Variabel Penelitian

Sekaran dan Bougie (2013) menyatakan variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Sedangkan menurut Sugiyono (2011), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, adapun variabel penelitian ini adalah variabel independen (X_1) yaitu religiusitas variabel independen (X_2) adalah Etika kerja Islami. Menurut Sugiyono (2011) variabel intervening merupakan variabel secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Akan tetapi tidak terukur. Di dalam penelitian ini, yang menjadi intervening adalah motivasi kerja (Z). Variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2014) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan menurut Sekaran dan Bouhie (2013), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti itu sendiri. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam penelitian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional(Y)

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Religiusitas, Menurut Glork dan Stark (1968 dalam Ancok dan Suroso 2011) Religiusitas merupakan keberagaman seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang terhadap agamanya, artinya keberagaman seseorang menunjukkan pada proses proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari hari. Glock dan Stark (1968) (dalam Ancok dan Suroso, 2011) membagi aspek keberagaman ke dalam lima dimensi, yaitu: Dimensi keyakinan (*the ideological dimension*), Peribadatan dan praktek agama, Dimensi Penghayatan, Dimensi pengetahuan agama, Dimensi pengamalan.

Etika Kerja Islami, Ali dan Owaihan (2008) juga menjelaskan isu isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bisnis berdasarkan hadis Nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut:

Pursuing legitimate busines, Wealth must be earned, Quality of work, Reliance on Self, Monopoly, Bribery, Deeds and Intention, Transparency, Greed.

Komitmen organisasional, Allen dan Mayer dalam Robbins (2012) menyatakan komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi Demikian saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Allen dan Mayer dalam Robbins (2012) menyebutkan terdapat 3 komponen di dalam komitmen organisasional yaitu :

Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

Motivasi Kerja, David McClelland (1987) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland Theory of Needs*, Kebutuhan dalam kekuasaan dan otoritas kerja (*Need for power*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 120 tenaga pengajar di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Namun kuesioner yang kembali 100 kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. pada penelitian ini akan menggunakan jumlah populasi 100 tenaga kerja sesuai dengan kuesioner yang kembali.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari religiusitas, etika kerja Islami, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Data yang diambil dari 100 responden selanjutnya diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 17*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,197$ ($df = N-2, 100-2 = 98$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid Demikian juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk empat variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6 . Hasil uji reliabilitas untuk empat variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional. Analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Ghazali (2005), diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Dalam menggambarkan diagram jalur, yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2014) uji normalitas yaitu untuk Menguji kenormalan data dilakukan dengan menggunakan harga Z dari *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) $> 0,05$ data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) $< 0,05$ data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai residual sebesar 0,913 dengan nilai $>0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Hasil uji multikolinearitas dari variabel Religiusitas (X_1), sebesar 1,267, Etika kerja Islami 2,686, dan Motivasi kerja (Z) 2,418 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan di mana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam

penelitian ini menggunakan Glejser (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan Hasil uji heteroskedastisitas dengan glejser, variabel Religiusitas (X_1) nilai sig. sebesar 0,605. Etika Kerja Islami (X_2) nilai sig. sebesar 0,152, dan Motivasi Kerja nilai sig. sebesar 0,012. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Serentak) Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) (Sugiyono, 2011)

Uji t (Parsial) Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain, (Santosa & Ashari, 2005). Pengukuran besarnya persentase kebenaran dari uji regresi dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi multiple R^2 (Koefisien determinan mengukur proporsi dari variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas). Nilai R^2 mempunyai range antara 0 – 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin tinggi R^2 suatu regresi (mendekati satu), maka semakin baik regresi tersebut dan semakin mendekati nol, maka variabel independen secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen.

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2005).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Tenaga Pendidik

Penelitian ini melibatkan 100 responden tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 77 orang, dengan usia 26-35 tahun sebanyak 26 orang, dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 68 orang dengan lama bekerja sekitar kurang dari 5 tahun sebanyak 39 orang.

Persepsi tenaga pengajar di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS tentang religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terbilang variatif. Hal ini dapat terlihat dari persepsi tenaga pengajar terhadap masing masing variabel. Persepsi tenaga pengajar terhadap indikator religiusitas (X_1) dengan mean 4,25 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi. Persepsi tenaga pengajar terhadap indikator etika kerja Islami (X_2) dengan nilai mean 4,13 memperlihatkan hasil yang tinggi. Kemudian persepsi tenaga pengajar terhadap indikator motivasi kerja (Z) dengan mean 4,01 memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi tenaga pengajar terhadap indikator kinerja karyawan (Y) dengan nilai mean 4,00 memperlihatkan hasil yang tinggi.

Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial) Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.408	1.013		.403	.688
	R.X1	.048	.200	.029	.242	.809
	R.X2	.813	.147	.666	5.531	.000

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber : Data primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1. diperoleh t penelitian sebesar $0,242 < t$ tabel sebesar 1,661 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis kedua** “Terdapat pengaruh signifikan Religiusitas terhadap Komitmen organisasional” **tidak terbukti**.

Berdasarkan Tabel 1. diperoleh t penelitian sebesar $5,531 > t$ tabel sebesar 1,661 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis keempat** “Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial) Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.078	.771		.101	.920
	R.X1	.131	.152	.089	.859	.392
	R.X2	.772	.112	.712	6.894	.000

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh t penelitian sebesar $0,859 < t$ tabel sebesar 1,661 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis pertama** “Terdapat pengaruh signifikan Religiusitas terhadap motivasi kerja” **tidak terbukti**.

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh t penelitian sebesar $6,894 > t$ tabel sebesar 1,661 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis keempat** “Terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi kerja” **terbukti**.

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial) motivasi kerja terhadap komitmen Organisasional

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.549	.686		3.717	.000
	R.Z	.648	.093	.576	6.976	.000

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 4 hal 232-235)

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh t penelitian sebesar $6,976 > t$ tabel sebesar 1,661 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis kelima** “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Tabel 4. Hasil Uji F Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasional

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.822	2	37.411	44.039	.000 ^b
	Residual	82.400	97	.849		
	Total	157.222	99			

a. Dependent Variable: R.Y
b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4 hal 232-235)

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya **hipotesis kedelapan** “Terdapat pengaruh signifikan Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.

Tabel.5 Hasil Uji F Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.365	2	38.182	77.452	.000 ^b
	Residual	47.819	97	.493		
	Total	124.184	99			

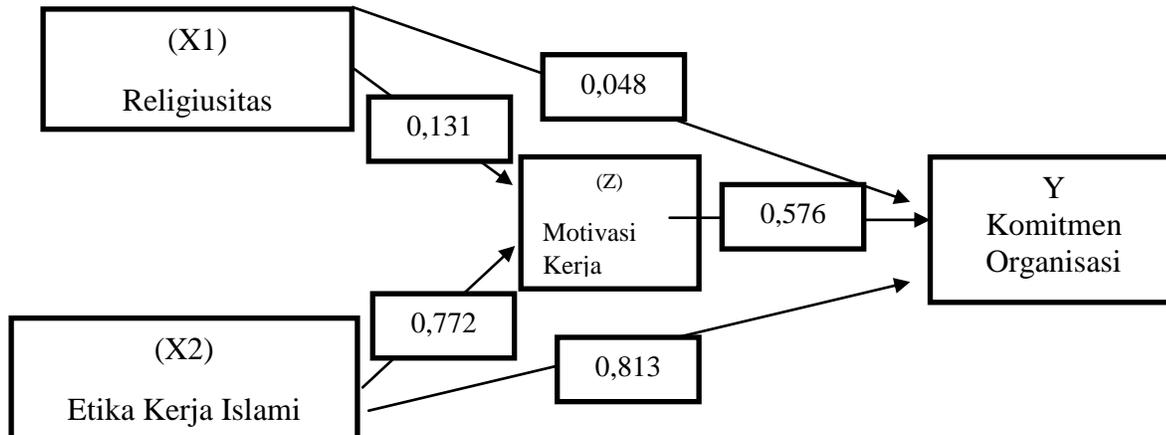
a. Dependent Variable: R.Z
b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya **hipotesis kesembilan** “Terdapat pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja” **terbukti**.

Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2005).



Gambar 2 : Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung: Pengaruh Religiusitas terhadap motivasi kerja. $X_1 \rightarrow Z = 0,131$. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap motivasi kerja. $X_2 \rightarrow Z = 0,772$. Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional. $X_1 \rightarrow Y = 0,048$. Pengaruh Etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. $X_2 \rightarrow Y = 0,813$. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. $Z \rightarrow Y = 0,576$

Pengaruh Tidak Langsung. koefisien regresi tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja sebesar $(0,048 \times 0,576) = 0,027$. koefisien regresi tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja sebesar $(0,772 \times 0,576) = 0,447$

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 responden tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 77 orang, dengan usia 26-35 tahun sebanyak 26 orang, dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 68 orang dengan lama bekerja sekitar kurang dari 5 tahun sebanyak 39 orang. Persepsi tenaga pengajar di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS tentang religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terbilang variatif. Hal ini dapat terlihat dari persepsi tenaga pengajar terhadap masing masing variabel. Persepsi tenaga pengajar terhadap indikator religiusitas (X_1) dengan mean 4,25 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi. Persepsi tenaga pengajar terhadap indikator etika kerja Islami (X_2) dengan nilai mean 4,13 memperlihatkan hasil yang tinggi. Kemudian persepsi tenaga pengajar terhadap indikator motivasi kerja (Z) dengan mean 4,01 memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi tenaga pengajar terhadap indikator kinerja karyawan (Y) dengan nilai mean 4,00 memperlihatkan hasil yang tinggi.

Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. pengujian data diperoleh hasil t hitung dan t tabel penelitian sebesar $0,859 < 1,661$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya religiusitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hipotesis penelitian ini tidak membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap komitmen organisasional maka dari itu perlu mencari jurnal penelitian terdahulu yang terkait. Hal ini didukung oleh penelitian Afsar, dkk (2015) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurutnya, nilai kegamaan yang tinggi belum tentu mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Selanjutnya menurut penelitian Fauzan dan Trisari (2012) serta Hashim (2010), menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. pengujian data diperoleh hasil t hitung dan t tabel penelitian sebesar $0,242 < 1,661$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya religiusitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hipotesis penelitian ini tidak membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasional, maka dari itu perlu mencari penelitian terdahulu yang sama sama membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh penelitian Hashim (2010) yaitu, Pengaruh komitmen terhadap manajemen sumber daya manusia (HRM) perspektif Islam secara formal tergabung dalam peraturan dan peraturan yang mengatur hubungan manajemen karyawan. Aturan dan peraturan ini dapat dikaitkan dengan kewajiban dan hak individu; seperti kesempatan kerja yang setara, keamanan kerja, dan upah tingkat. Mereka juga bisa dikaitkan dengan hak kolektif karyawan; seperti unionisation dan pengambilan keputusan partisipatif. Penelitian lain menyebutkan menurut Opris (2014), religiusitas tidak mempengaruhi komitmen afektif yang signifikan terhadap para relawannya. Selanjutnya menurut penelitian Mahakud dan Gangai (2015) spiritualitas berarti bagaimana karyawan menghargai pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka namun masih sedikit pengaruh spiritualitas terhadap motivasi intrinsik karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan, diperoleh t penelitian sebesar $6,894 > t$ tabel $1,661$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketiga. “Terdapat pengaruh signifikan etika kerja islami terhadap motivasi kerja” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Tepadu BIAS. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayati dan Chaniago (2012) yang meneliti tentang hubungan etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja komitmen organisasional dan kinerja di Bank Syari ‘ah di Bandar Lampung membuktikan bahwa etika kerja Islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etika kerja islami. Dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa etika kerja Islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik dari karyawan berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Untuk kesamaan penelitian dengan penelitian lainnya yaitu pada penelitian yang dilakukan Fauzan dan Trisari (2012) yang meneliti tentang hubungan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional 50 guru Lembaga Pendidikan Ma ‘arif Malang

menyatakan terdapat pengaruh secara langsung antara etika kerja Islami dengan motivasi kerja. Menurut Fauzan dan Trisari (2012) etika masih dipahami secara normative, tapi belum di internalisasi dalam setiap aktivitas secara keseluruhannya. Sedangkan menurut Zaman (2013) yang meneliti tentang peran mediasi motivasi intrinsik antara etika kerja Islami dengan kepuasan kerja karyawan di organisasi politik dan swasta di Pakistan. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi intrinsik dengan etika kerja Islami sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja karyawan di organisasi politik dan swasta di Pakistan.

Kesimpulan hasil pengujian ini didasarkan pada pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi kerja. Dari persepsi tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS diperoleh jawaban terkait dengan variabel motivasi kerja yang memiliki skor rata-rata sebesar 4,13 dan berada pada kategori yang tinggi.

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian $6,894 > t$ tabel sebesar $1,661$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Syahrul, dkk (2016) yang membahas tentang etika kerja Islami yang meneliti tentang hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional pada karyawan UKM (Usaha Kecil Menengah) yang terlibat dalam pelayanan tekstil perdagangan ritel yang terletak di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempengaruhi komitmen organisasional yang di dalamnya terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinuitas. Sama halnya menurut penelitian Rokhman dan Omar (2008) yang meneliti tentang Pengaruh Etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover 49 karyawan dari 10 BMT (Baitul Mall dan Tamwil) yang ada di Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Hasil studi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Selanjutnya pada penelitian Haerudin dan Santoso (2016) yang meneliti tentang pengaruh etika kerja Islami, kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan keterlibatan kerja sebagai variabel moderator di 155 direktur BPRS di Indonesia. Temuan dari studi ini adalah etika kerja Islam secara tidak langsung mempengaruhi sikap terhadap perubahan, komitmen organisasional mempengaruhi sikap terhadap perubahan dimensi afektif saja, keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, dan perilaku), sehingga perlu dilakukan garis keterlibatan kerja menumbuhkan sikap terhadap perubahan dalam organisasi. Mengacu pada hasil penelitian terdahulu etika kerja Islami terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional. Dalam indikator etika kerja Islami, indikator yang memiliki tingkat persepsi *pursuing legitimates business*. Dimana tenaga pengajar tersebut mampu bermanfaat bagi orang sekitar sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $6,978 > t$ tabel $1,661$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan

Amdan.dkk (2015) yang menjelaskan hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasional. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hayati dan Chaniago (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara intrinsik komitmen organisasional. Sedangkan menurut penelitian Rajalaksmi, dkk (2016) yang meneliti tentang guru di Lembaga Kursus yang ada di Gulbarga, Karnataka. Menjelaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasional guru di Lembaga Kursus yang ada di Gulbarga, Karnataka dengan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan berkenaan dengan gender mereka. Mengacu pada penelitian tersebut motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional. dalam komitmen organisasional terdapat indikator *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Semua indikator di dalam komitmen organisasional memiliki persepsi sama sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS bangga dapat bekerja di dalam organisasi tersebut. Serta, semakin tinggi komitmen organisasional yang ada pada diri tenaga pengajar tersebut maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan.

Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Komitmen organisasional Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi religiusitas terhadap komitmen organisasional sebesar 0,029 sedangkan koefisien regresi religiusitas secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,017. Koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari religiusitas terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja yaitu $0,029 > 0,017$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Roland, dkk (2015) menemukan bahwa ada pengaruh langsung antara religiusitas dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional. Demikian pula dengan penelitian Bourif (2015) adalah tidak ada pengaruh antara religiusitas dengan ideology etis. Karena ideology etis dipengaruhi oleh faktor organisasi. Namun, religiusitas memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasional daripada dengan motivasi kerja. Sedangkan Mahakud dan Gangai (2015) karyawan dengan peningkatan usia lebih spiritual dan berkomitmen terhadap organisasi mereka daripada kelompok usia yang lebih rendah. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional daripada pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Etika Kerja Islami terhadap Komitmen organisasional Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi secara langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional sebesar 0,666 dan koefisien regresi tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebesar 0,410. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja yaitu $0,666 > 0,410$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahrul, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi kerja. Selain itu dalam penelitian Hayati dan Chaniago (2012) mempengaruhi secara langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional daripada hubungan antara etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional dengan dimoderasi oleh motivasi kerja. Penelitian lain yang ditemukan oleh Moayed (2009),

Etika kerja Islami memiliki dampak secara langsung terhadap komitmen organisasional serta tidak menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel etika kerja Islami melalui motivasi kerja.

Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian simultan menyatakan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung yaitu 77,452 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel independen yaitu religiusitas dan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja. Artinya religiusitas dan etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fauzan dan Trisari (2012) yang menemukan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Gani (2012) menemukan bahwa religiusitas dan spiritualitas serta etika kerja Islami memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan serta memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi juga ditemukan bahwa tingkat koefisien determinasi untuk hubungan religiusitas dan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja sebesar 0,615. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel religiusitas dan etika kerja Islami secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh sebesar 61,5 persen. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS memiliki jiwa religiusitas dan etika kerja Islami yang perlu dipertahankan sehingga sama-sama dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen organisasional

Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 44,039 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independen religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Artinya religiusitas dan etika kerja Islami bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Moayed (2009) yang menemukan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Demikian pula dengan penelitian Yousef (2001) yang menemukan bahwa aspek etika kerja Islami didukung dengan aspek religiusitas secara signifikan dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek yang tergolong di dalam religiusitas dan etika kerja Islami mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan meningkatkan potensi dan minat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas dan etika kerja Islami mampu meningkatkan komitmen organisasional yang ada pada diri tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS. Serta dapat diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari baik itu di dalam lingkungan organisasi maupun di luar organisasi. Berdasarkan hasil regresi juga ditemukan bahwa tingkat koefisien determinasi untuk hubungan ini sebesar 0,476. Ini artinya variabel religiusitas dan Etika kerja Islami memiliki pengaruh kontribusi sebesar 47,6 persen terhadap variabel komitmen organisasional (Y) dan 52,4 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel religiusitas dan etika kerja Islami.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap motivasi kerja tenaga pengajar secara parsial. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasional tenaga pengajar secara parsial. Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja tenaga pengajar secara parsial. Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional tenaga pengajar secara parsial. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja tenaga pengajar (guru). Pengaruh secara tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja tenaga pengajar. Terdapat pengaruh signifikan religiusitas dan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan religiusitas dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS : (1) Tenaga pengajar hendaknya lebih memperhatikan semua dimensi Religiusitas dalam bidang pengamalan. Karena pada hakikatnya religiusitas sudah tertanam pada diri organisasi namun tinggal tertanam pada diri masing masing individu saja serta diaplikasikan dalam kehidupan sehari hari. (2) Organisasi perlu meningkatkan faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional sehingga para tenaga pengajar tetap semakin ingin bertahan di dalam organisasi. (3) Organisasi perlu meningkatkan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja organisasi sehingga para tenaga pengajar semakin termotivasi untuk semakin giat menyebarkan ilmu. (4) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen. Variabel independen yang disarankan kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja. (5) Peneliti perlu melakukan tidak hanya pada lembaga pendidikan namun juga dapat dilakukan pada perusahaan industry atau perbankan syari'ah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, J.A. and Al- Owaihan, A (2008) "Islamic work ethics : a critical review." Cross Cultural Management an International, Vol 15 No.1
- Alwi, S. (2014). *Perkembangan Religiusitas Remaja* . Yogyakarta : Kaukaba Dipantara .
- Amdan S, Rahman A, Khir M. (2015) *The Role of Extrinsic Motivation on the Relationship between Office Environment and Organisational Commitment*
- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management* . Jakarta : PT Elex Media Komputindo .
- Ansari, E. S. (1987). *Ilmu, Filsafat dan Agama : Pendahuluan Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Bourif, Nadia (2015), *Predicting Organizational Commitment: the role of Religiosity and Ethical Ideology*
- Fauzan dan Trisari (2012), Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Ma 'arif Malang. *Jurnal Psikologi UB*.

- Gani Osman, M. Ahad, Hashim (2012), “*Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance*” Department of Business Administration, Kulliyah of Economics and Management Sciences, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia. www.emeraldinsight.com/0142-5455.html
- Glock, S. R. (1968). *American Piety : The Nature of Religious Commitment* . American Piety : University of California PreST .
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS edisi 3*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Glock, S. R. (1968). *American Piety : The Nature of Religious Commitment* . American Piety : University of California PreST .
- Handoko, Hani. T (2001), *Manajemen Personalia 7& Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hayati dan Chaniago (2012), *Islamic Work Ethics : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Job Performance*. International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012. www.sciencedirect.com
- Ivanchevich, (2005, *Organizational Behavior and Management 7th Ed*, Prentice Hall
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. McGraw Hill/Irwin: New York.
- Mahakud Gopal C dan Gangai Nath K (2015), *The Influence of Workplace Spirituality on Organisational Commitment among Sector Public*
- McClelland, D.C. 1987, *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Moayed N.M (2009), *Islamic Work Ethic and Muslim Religious Beliefs Impact on Organizational Commitment in the Workplace*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phioenix. Proquest LLC 789 East Eisenhower
- Mondy R. Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, ed 10*. Jakarta : Erlangga.
- Nizam, dkk (2015) *The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia*. 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, (2001), *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta, PT.Grafindo Persada
- Robbins, S. P., T. A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (terj.) Buku 1 Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rolland E, Suryana, and Hilmiana (2015). *Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction*. 3rd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS, Kuala Lumpur, Malaysia
- Santoso dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPST*. Andy: Yogyakarta
- Stephen P Robbins and Timothy A. Judge (2012) , *Organizational Behaviour*, Fourteenth Edition, Pearson,

- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2011). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

