

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dalam kegiatannya selalu memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dalam pelaksanaannya, faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama dari berbagai macam sumber potensi yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah individu-individu yang memiliki komitmen dalam memotivasi diri untuk berprestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Oleh karena itu, salah satu faktor yang menjadi kriteria utama dalam mencapai keberhasilan tujuan suatu organisasi adalah dengan mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya. Sesuai dengan tuntutan jaman dimana persaingan ekonomi yang semakin ketat, maka agar dapat tetap mempertahankan keberlangsungan hidupnya, semua organisasi dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya termasuk juga perbankan syariah.

Perbankan syariah pada dasarnya mempunyai tujuan utama untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam memberikan pelayanan tersebut, maka yang terpenting adalah bagaimana cara memberikan kemudahan bertransaksi kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Pelayanan yang berkualitas dari suatu perbankan syariah yang diberikan kepada masyarakat menuntut adanya upaya dan kemauan dari seluruh karyawan yang ada

didalamnya. Seluruh tugas yang diemban oleh masing-masing karyawan mengandung unsur pelayanan yang akan mempengaruhi mutu pelayanan dari perbankan syariah yang bersangkutan. Dengan demikian setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara optimal. Untuk melihat optimal/tidaknya karyawan dalam bekerja dapat diukur melalui kinerja karyawan tersebut.

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹ Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Alasan dipilihnya kinerja karyawan, karena dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi lembaga untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat karena keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor lingkungan, faktor-faktor pegawai, dan faktor perilaku kerja pegawai. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja meliputi ekonomi, politik, sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas, kompetitor, visi dan misi, manajemen SDM, kompensasi, hubungan industrial, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, tim kerja, sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya teknologi, dan fasilitas kerja. Untuk faktor-faktor pegawai yang

¹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: ALFABETA, 2012), hlm. 229.

mempengaruhi kinerja meliputi umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik, kesehatan jiwa, kreativitas dan inovasi, serta talenta. Sedangkan untuk faktor perilaku kerja pegawai meliputi etos kerja, disiplin kerja, semangat kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan motivasi kerja.²

Dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang agama, dimana agama merupakan kata lain dari nilai religiositas dan motivasi kerja. Untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya tersebut banyak sekali aspek yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah nilai religiositas. Lingkungan kerja yang baik (mengandung nilai religiositas) diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Religiositas yang tinggi dapat menjadi motivasi seorang individu bekerja dengan baik, dikarenakan rasa ketaatan yang timbul dari diri seseorang juga dapat membuat individu merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya. Religiositas diartikan sebagai komitmen religius (yang berhubungan dengan agama/keyakinan iman), yang dapat dilihat melalui aktivitas/perilaku individu yang bersangkutan dengan agama/keyakinan iman yang dianut.³ Agama membentuk perilaku-perilaku dalam pribadi seseorang seperti kejujuran, kedisiplinan, keoptimisan, dan sebagainya. Pada dasarnya agama mengajarkan mengenai moral. Alasan dipilihnya nilai religiositas, karena nilai religiositas merupakan indikator yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

²Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 274.

³Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), hlm. 71.

Kinerja seseorang yang tidak memiliki dasar agama yang kuat secara teori akan sangat berbeda dibandingkan yang memiliki dasar agama yang telah melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya. Misalnya seorang karyawan yang selalu taat melakukan kewajiban agamanya, akan berdampak terhadap aktifitas kerjanya, salah satunya adalah disiplin. Selain itu keyakinan terhadap keberadaan sang maha pencipta, juga akan menumbuhkan sikap optimis dalam bekerja. Perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh nilai religiositas itu, tentu juga akan meningkatkan kinerjanya.

Selain nilai religiositas, aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.⁴ Alasan dipilihnya motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan sedangkan jika motivasi kerja karyawan rendah maka selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Oleh sebab itu, sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu lembaga mengenai cara-cara untuk mendorong para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai aturan dan arahan yang diberikan. Pengetahuan tentang motivasi sangat perlu diketahui dan dimiliki oleh setiap pimpinan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang

⁴Husaini Usman, *Manajemen (Teori Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Edisi 4, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 275.

diharapkan, sehingga dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.

Bank Jatim Cabang Syariah merupakan satu-satunya Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur terbesar yang menjalankan seluruh kegiatannya berdasarkan prinsip syariah. Bank Jatim Cabang Syariah merupakan bank yang berdiri sebagai salah satu bentuk upaya pemerintah untuk memajukan perekonomian masyarakat di daerah Jawa Timur. Berikut adalah tabel perkembangan aset yang dimiliki oleh Bank Jatim Cabang Syariah :

Tabel 1.1
PERTUMBUHAN ASET, DANA PIHAK KETIGA, PEMBIAYAAN DAN
LABA BANK JATIM CABANG SYARIAH PERIODE 2014-2016
(dalam jutaan rupiah)

Keterangan	Des 2014	Des 2015	Des 2016
Asset	1.247.248	1.556.918	2.356.109
Pertumbuhan (%)	206	25	51
DPK	1.059.513	1.233.300	1.592.683
Pertumbuhan (%)	309	16	29
Pembiayaan	540.095	995.237	1.393.332
Pertumbuhan (%)	69	84	40
Laba	11.774	23.618	40.266
Pertumbuhan (%)	45	101	70

sumber : annual report Bank Jatim Cabang Syariah

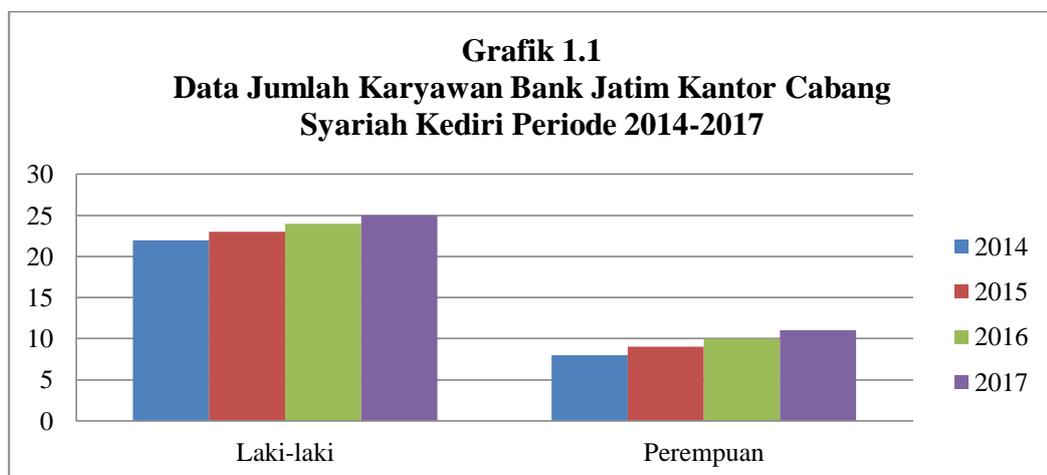
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk mulai mendirikan kantor Unit Usaha Syariah pertama kali di Jalan Raya Darmo No. 105-107, Darmo, Wonokromo, Kota Surabaya dengan nama Bank Jatim Cabang Syariah Darmo. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 Bank Jatim Cabang Syariah mulai mengembangkan usahanya dengan membuka beberapa

cabang syariah baru. Untuk merealisasikan penambahan cabang syariah baru tersebut, pada tahun 2014 Bank Jatim Cabang Syariah mendapatkan kucuran dana dari Bank Jatim Konvensional. Seperti yang telah diketahui bahwasanya Bank Jatim Konvensional dan Bank Jatim Cabang Syariah merupakan lembaga perbankan yang bernaung dalam satu manajemen yang sama. Walaupun demikian, dari segi laporan keuangan antara Bank Jatim Konvensional dan Bank Jatim Cabang Syariah tetap berjalan dalam wilayahnya masing-masing.

Bank Jatim Cabang Syariah pun dapat membuktikan kejayaannya pada tahun 2015 dan 2016 dimana aset Bank Jatim Cabang Syariah mengalami pertumbuhan yang signifikan baik dari segi Dana Pihak Ketiga, Pembiayaan, dan Laba yang diperoleh. Pertumbuhan tersebut dikarenakan adanya kepercayaan dan kelayakan yang diberikan masyarakat terhadap produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Jatim Cabang Syariah. Berdasarkan hasil positif yang diperoleh tersebut, menjadikan Bank Jatim Cabang Syariah yakin akan terus mampu meningkatkan pertumbuhan aset di tahun-tahun berikutnya. Bank Jatim Cabang Syariah pun mampu memperluas jangkauan wilayah cabangnya tidak terkecuali dengan berdirinya Bank Jatim Cabang Syariah di kota Kediri.

Bank Jatim Kantor Cabang yang berdiri di kota Kediri ini merupakan Kantor Cabang baru yang dirintis mulai 4 tahun silam. Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini adalah Bank Pembangunan Daerah terbesar yang terletak di Karisidenan Kediri dan merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk memajukan perekonomian umat khususnya masyarakat Kediri dan sekitarnya termasuk kota Tulungagung. Dalam hal SDM, Bank Jatim Kantor

Cabang Syariah Kediri membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu insan Bank Jatim Syariah yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik dengan jumlah karyawan sebagai berikut:



sumber : wawancara pada tanggal 14 Desember 2017

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri memiliki jumlah karyawan yang terus bertambah setiap tahunnya. Pertambahan jumlah karyawan tersebut tentu saja diimbangi dengan hasil kinerja karyawan yang terus mengalami peningkatan signifikan dalam hal aset, DPK, Pembiayaan, maupun laba yang diperoleh. Pada tahun 2017, diketahui Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri memiliki total 36 karyawan yang terdiri dari 25 karyawan laki-laki dan 11 karyawan perempuan yang dipekerjakan untuk membantu tercapainya target-target yang telah direncanakan sebelumnya. Sebagai upaya agar tercapainya target-target

tersebut, 36 karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri dibedakan menjadi beberapa posisi/jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah para karyawan agar lebih fokus kepada tugas yang diberikan berdasarkan posisi yang diembannya serta dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Berikut rincian posisi/jabatan yang ada di Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri :

Tabel 1.2
POSISI/JABATAN KARYAWAN PADA BANK JATIM KANTOR
CABANG SYARIAH KEDIRI TAHUN 2017

Jabatan	Jumlah (orang)
Pimpinan Cabang	1
Pemimpin Bidang Operasional	1
Auditor Cabang	1
Pemasaran Dana dan Pembiayaan	2
Staf Penanganan Pembiayaan Bermasalah	1
Penyelia Operasional Pembiayaan	1
Analisis Pembiayaan	3
Staf Admin Pembiayaan	2
Bank Garansi	1
Penyelia Teller dan Pelayanan Nasabah	1
Pelayanan Nasabah	1
Staf Teller	1
Staf Service Assistant	1
Staf Payment Point	3
Kas Mobil	1
Penyelia Akuntansi	1
Staf Akuntansi	1
Penyelia Umum dan SDM	1
SDM	1
Umum	1
IT Support	1
Security	4
Driver	3
Pramubakti	2
Total	36

sumber : struktur organisasi Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, selain dibedakan menurut kemampuan individunya perlu disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu lembaga, bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara maksimal. Jadi kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengandung nilai religiusitas/agama dan pemberian motivasi (dorongan) kerja kepada para bawahannya agar mereka dapat melaksanakan kewajibannya sesuai aturan yang berlaku dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, pimpinan cabang telah mencanangkan beberapa kegiatan yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mengandung nilai religiusitas. Rincian kegiatan-kegiatan tersebut antara lain :

Tabel 1.3
DAFTAR KEGIATAN PADA BANK JATIM KANTOR CABANG SYARIAH KEDIRI

No	Jenis Kegiatan	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Sholat berjamaah	Dilaksanakan setiap sholat Dhuhur dan sholat Ashar.	Dilaksanakan pada saat jam kerja.
2.	Adzan sholat	Adzan sholat selalu dikumandangkan oleh seorang karyawan laki-laki dengan orang yang sama setiap harinya.	Adzan selalu dikumandangkan setiap tiba waktu beribadah dengan tujuan mengingatkan seluruh karyawan agar menyegerakan sholat.

Lanjutan Tabel 1.3

3.	Mengaji bersama	Mengaji dilaksanakan setiap hari Selasa pagi pada pukul 06.30 WIB dan dipimpin oleh seorang ustadz dan seorang ustazah yang berasal dari kota Kediri.	Wajib diikuti oleh seluruh karyawan.
4.	Menciptakan suasana religi	Setiap hari Jumat dikumandangkan ayat-ayat suci Al-Qur'an melalui <i>tape recorder</i> yang dapat didengar oleh seluruh ruangan yang ada di Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.	Dilaksanakan setiap hari Jumat selama jam kerja.
5.	Istighotsah bersama	Istighotsah dilaksanakan setiap hari Selasa akhir bulan yang dimulai pukul 05.30 WIB dan dipimpin oleh pimpinan cabang Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.	Wajib diikuti oleh seluruh karyawan.
6.	Tausiyah	Biasanya setahun dilaksanakan hanya 3 atau 4 kali dan hari pelaksanaannya tergantung dari situasi yang terjadi di lembaga. Tausiyah diisi oleh seorang pembicara yang berasal dari kota Kediri.	Hal ini dilaksanakan guna menambah pengetahuan para karyawan terkait segala hal dalam Islam.

sumber : penelitian/observasi selama Praktik Pengalaman Lapangan

Lingkungan kerja yang mengandung nilai religiositas (mengandung nilai-nilai Islam) dapat ditekankan kepada para karyawan bahwasanya selain bekerja juga harus melaksanakan perintah Allah SWT yaitu taat beribadah

kepadaNya. Hal tersebut perlu ditekankan dikarenakan setiap perbuatan yang kita lakukan pasti terdapat peraturan yang mengaturnya. Jika bekerja mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan keberlangsungan hidup, maka juga harus diimbangi dengan cara melakukan setiap pekerjaan yang sesuai dengan syariat agama yang berlaku dengan harapan mendapatkan keuntungan di dunia maupun di akhirat kelak.

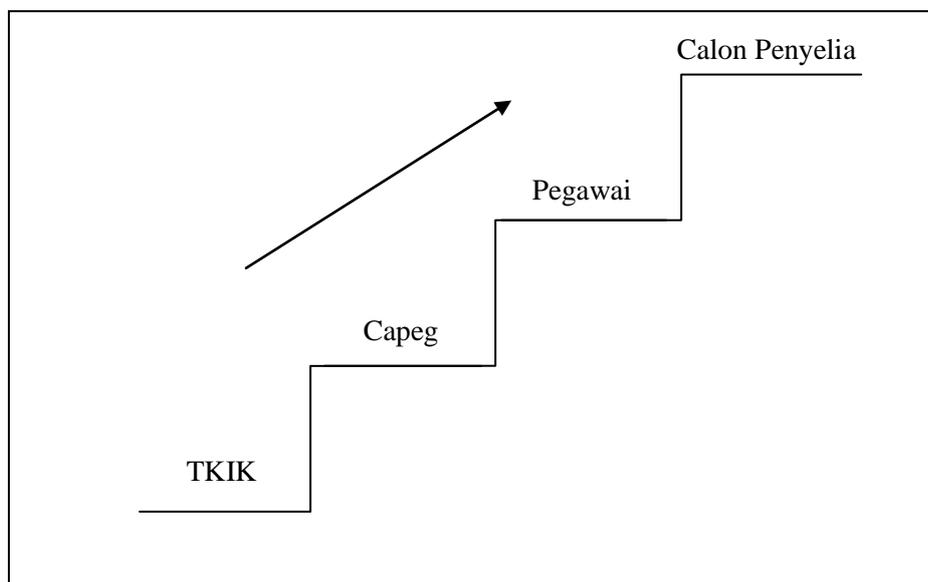
Terdapat indikasi bahwa nilai religiositas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiositas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiositas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi segala larangan Allah.

Dengan adanya nilai religiositas di dalam diri setiap individu diyakini mampu menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Selain dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengandung nilai religiositas, meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi kerja. Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan dengan berbagai cara meliputi hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, selalu menyertakan

karyawan dalam perencanaan kegiatan dan mengambil keputusan serta pemberian gaji dan kompensasi sesuai dengan kemampuan individu.

Gambar 1.1
PROSES JENJANG KARIR BANK JATIM KANTOR CABANG SYARIAH KEDIRI



sumber : wawancara pada tanggal 4 Desember 2017

Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, pengembangan karir karyawan yang berstatus TKIK (Tenaga Kerja Ikatan Kontrak) dan Capeg (Calon Pegawai) untuk beralih status ke Pegawai, dan karyawan yang berstatus Pegawai untuk beralih status ke Calon Penyelia harus melalui pelatihan dan tes yang diadakan oleh Kantor Pusat, normalnya dilakukan setiap 6 bulan sekali.

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dimana peran pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Nilai Religiositas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan penjelasan tentang kemungkinan-kemungkinan bahasan yang dapat muncul dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada terkait dengan pengaruh nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Motivasi kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja memang sangat dibutuhkan. Jika kinerja karyawannya mampu memenuhi standar perusahaan atau bahkan melebihi standar, maka dapat dipastikan target dan tujuan perusahaan tersebut akan dapat dicapai dengan mudah. Sebagai orang yang beragama Islam, para karyawan harus mampu menyeimbangkan antara tujuan dunianya dan tujuan akhirat. Dengan adanya Bank Syariah, diharapkan mampu mengajak seluruh para karyawannya untuk selalu menerapkan hukum syariat Islam dalam kehidupannya sehari-hari termasuk lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah nilai religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri?
3. Apakah nilai religiositas dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah nilai religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah nilai religiositas dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang lembaga keuangan syariah, serta

pemahaman tentang nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Bank Jatim Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada lembaga keuangan syariah khususnya Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri dalam meningkatkan kinerja para karyawannya demi keberlangsungan Bank itu sendiri.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan IAIN Tulungagung untuk dijadikan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, baik dosen maupun mahasiswa pada umumnya dan bagi mahasiswa jurusan Perbankan Syariah pada khususnya.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Dapat menjadi bahan tambahan informasi, bahan perbandingan, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang lembaga keuangan syariah. Terutama bagi yang berminat untuk mengkaji tentang tingkat kinerja karyawan pada suatu lembaga perbankan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah jumlah variabel independen yang berkaitan dengan kinerja karyawan lainnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup pembahasan ini dimaksud untuk membatasi masalah agar pembahasan lebih terarah. Adapun ruang lingkup dalam skripsi ini adalah mengenai pengaruh nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Peneliti menilai kinerja karyawan dilihat dari 2 variabel. Variabel pertama yaitu nilai religiositas, variabel ini dinilai dengan cara mengamati seluruh kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan selama berada di Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, yang mana kegiatan tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang dicanangkan oleh pimpinan dalam rangka menciptakan nilai-nilai religiositas karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sedangkan variabel yang kedua yaitu motivasi kerja, variabel ini dilihat dari cara pimpinan memotivasi para karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas demi tercapainya tujuan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

G. Penegasan Istilah

Dalam karya ilmiah ini peneliti memberi penegasan istilah dari judul yang diangkat oleh peneliti dengan tujuan agar tidak terjadi kerancuan atau atau ketidaksamaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu :

1. Definisi Konseptual

a. Pengertian Nilai Religiositas

Nilai adalah harga.⁵

Religiositas adalah pengabdian terhadap agama, kesalehan.⁶

⁵Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 783.

Nilai religiositas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiositas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal.⁷

b. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.⁸

Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.⁹

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹⁰

c. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹¹

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah), karyawan, pekerja.¹²

⁶Pusat Bahasa..., hlm. 944.

⁷Y.B. Mangunwijaya, *Menumbuhkan Sikap Religiositas Anak*, (Jakarta: Gramedia, 1986), hlm. 112.

⁸Pusat Bahasa..., hlm. 756.

⁹Pusat Bahasa..., hlm. 554.

¹⁰Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 264.

¹¹Pusat Bahasa..., hlm. 570.

¹²Pusat Bahasa..., hlm. 511.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian agar tidak muncul berbagai penafsiran terhadap judul penelitian. Yang dimaksud pengaruh nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah seberapa besar pengaruh nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri dalam hal menjalankan tugasnya masing-masing.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan skripsi ini disajikan dalam tiga bagian utama yang terdiri dari lima bab dan di setiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

Bagian awal, terdiri dari : halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama (inti), terdiri dari :

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara singkat tentang apa yang akan dibahas dalam skripsi yang meliputi (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian,

¹³AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 18.

(e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bagian ini akan diuraikan berbagai hal mengenai (a) teori mengenai sub bab variabel nilai religiositas, (b) teori mengenai sub bab variabel motivasi kerja, (c) teori mengenai sub bab variabel kinerja karyawan, (d) kajian penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual, dan (f) hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian ini akan memuat hal-hal yang terkait dengan (a) rancangan penelitian (berisi pendekatan dan jenis penelitian), (b) populasi, sampel, dan sampling penelitian, (c) sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta (e) analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan memuat hasil penelitian yang terdiri dari (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V: PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan berisikan tentang pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI: PENUTUP

Pada bagian penutup ini akan memuat hal-hal yang terkait (a) kesimpulan dan (b) saran-saran dari peneliti yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Bagian akhir ini terdiri dari (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, dan (d) daftar riwayat hidup.