

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Nilai Religiositas**

##### **1. Pengertian Nilai Religiositas**

Religiositas berasal dari kata religi yang dalam bahasa latin *relegare* yang berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* yang berarti mengikat.<sup>15</sup> Dengan demikian, mengandung makna bahwa religi atau agama memiliki aturan-aturan dan kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya. Aturan-aturan tersebut bersifat mengikat seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia, dan alam sekitarnya.

Anshori mengemukakan pendapat mengenai perbedaan antara religi dengan religiositas sebagai berikut : “Jika agama menunjuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, maka religiositas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati”.<sup>16</sup>

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Dister mengenai religiositas sebagai berikut : “Religiositas sebagai keberagaman karena adanya internalisasi agama ke dalam diri seseorang”.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Jalaluddin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 12.

<sup>16</sup>M. Nur Ghufroon dan Rini Risnawita S, *Teori-Teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 168.

<sup>17</sup>*Ibid.*,

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai religiositas merupakan hubungan keterikatan antara individu dengan agamanya. Adanya jiwa religiositas dalam diri individu menunjukkan bahwa individu tersebut telah menghayati dan memasukkan ajaran agamanya ke dalam segala tindakan dalam kehidupannya sehari-hari.

Secara umum, religiositas berhubungan dengan pengetahuan dan keyakinan beragama yang mempengaruhi apa yang dilakukannya dengan jiwa emosionalnya berkaitan dengan agama. Misalnya saja mengenai intensitas kehadirannya di tempat ibadah, membaca kitab suci, dan berdoa. Seseorang dapat dikatakan religius apabila mereka mencoba mengerti mengenai hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah semata. Pengukuran religiositas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agamanya.<sup>18</sup>

Sikap religiositas seseorang yang tinggi dapat dijadikan motivasi seorang individu agar mampu 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). Hal ini dapat dilihat melalui aktivitas/perilaku individu yang bersangkutan dengan agama/keyakinan iman yang dianut.<sup>19</sup> Misalnya seorang karyawan yang selalu taat melakukan kewajiban agamanya, akan

---

<sup>18</sup>Hanna Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam Menuju Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm. 56.

<sup>19</sup>Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, *Mengembangkan Kreativitas dalam...*, hlm. 71.

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.

## 2. Dimensi Nilai Religiositas

Keberagaman atau religiositas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Religius tidak hanya diwujudkan dalam bentuk tindakan, tetapi juga lewat ritual-ritual kebersamaan yang dikerjakan secara berjamaah, khushyuk, kontinu, dan konsisten. Oleh karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama merupakan sebuah sistem yang berdimensi banyak.

Menurut Glock dan Stark, adapun lima macam dimensi keberagaman antara lain :<sup>20</sup>

### a. Dimensi Keyakinan

Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama pasti mempertahankan keyakinan/kepercayaannya masing-masing dan mengharapkan para penganutnya akan taat terhadap keyakinan tersebut. Walaupun demikian, isi dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya di antara

---

<sup>20</sup>Djamaludin Ancok dan Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2008), hlm. 77-81.

agama-agama, tetapi juga di antara tradisi-tradisi dalam agama yang sama. Misalnya keyakinan adanya sifat-sifat Tuhan, adanya malaikat, surga, dan sebagainya.

b. Dimensi Praktik Agama

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang yang menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Misalnya menunaikan shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya. Praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting yaitu :

- 1) Ritual, mengacu kepada tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang mengharapkan para penganut agama tersebut dapat mentaatinya.
- 2) Ketaatan, mengacu pada sejauh mana seseorang dapat menunaikan kewajiban ritual dalam agamanya.

c. Dimensi Pengalaman

Dimensi ini berisikan perasaan keagamaan yang pernah dialami dan dirasakannya. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, tersentuh mendengar ayat kitab suci, merasa takut berbuat dosa, dan sebagainya.

d. Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan minimal mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi-tradisi. Dimensi pengetahuan dan keyakinan jelas berkaitan satu sama lain, karena pengetahuan mengenai suatu keyakinan adalah syarat bagi penerimanya.

e. Dimensi Pengamalan

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh tingkatan seseorang berperilaku yang termotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya. Misalnya mempererat silaturahmi, menjenguk orang sakit, dan sebagainya.

### 3. Faktor Pembentukan Sikap yang Bernilai Religiositas

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan sikap keagamaan seseorang, antara lain :<sup>21</sup>

a. Faktor-faktor Sosial

Faktor sosial meliputi semua pengaruh sosial, misalnya berbagai pengaruh terhadap keyakinan dan perilaku keagamaan, pengaruh pendidikan atau pengajaran yang kita terima pada masa kanak-kanak, berbagai pendapat dan sikap dari orang-orang di sekitar dan berbagai tradisi yang kita terima dari masa lampau, serta tekanan-tekanan sosial lainnya.

b. Faktor-faktor Alami, Moral, dan Afektif dalam Agama

Faktor alami meliputi moral yang berupa pengalaman-pengalaman baik yang bersifat alami misalnya keindahan, keselarasan, dan kebaikan di dunia, pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional.

c. Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap keamanan, cinta, harga diri, dan ancaman kematian.

---

<sup>21</sup>Robert H. Thouless, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000), hlm. 31-34.

#### d. Faktor Intelektual

Dimana faktor ini menyangkut proses pemikiran secara verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan agama.

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan/pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan/daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>22</sup>

Menurut Chung dan Meggison dalam buku Irham Fahmi, mendefinisikan motivasi :

Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.<sup>23</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Barelson dan Steiner yang mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

Motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 92.

<sup>23</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2016), hlm. 191.

<sup>24</sup>*Ibid.*,

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak yang memberikan dorongan kepada manusia dan senantiasa mengarahkan manusia ke arah yang lebih baik dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja merupakan modal untuk memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja yang maksimal.<sup>25</sup> Pada dasarnya motivasi merupakan alat untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Jika semangat kerja karyawan semakin meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.<sup>26</sup> Motivasi merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.<sup>27</sup>

Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga macam elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan

---

<sup>25</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 61.

<sup>26</sup>Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Ed. 3, Cet. 7*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 608.

<sup>27</sup>Husaini Usman, *Manajemen (Teori Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Edisi 4, (Jakarta: BumiAksara, 2013), hlm. 275.

bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan ini berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja mencapai tujuan).

Hal ini didukung oleh pernyataan Luthans, tentang proses motivasi sebagai berikut :

*1) Needs. The best one-word definition a need is deficiency. In homeostatic sense, needs are created whenever where is a physiological or psychological imbalance. 2) Drives. A drive can simply defined as deficiency with direction. Drives are action oriented and provide an energizing thrust toward goal accomplishment. 3) Goals. At the end job the motivation cycle is goal. A goal in the motivation cycle can be defined as anything which will alleviate a need and reduce a adrive. Thus, attaining a goal tend to restore physiological or psychological balance and will reduce or cut off drive.*<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses motivasi dimulai dari adanya kebutuhan, kebutuhan ini mengakibatkan muncul adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Kebutuhan merupakan suatu keinginan yang dirasa kurang oleh seseorang pada waktu tertentu. Akibat kekurangan itu, maka muncullah usaha seseorang untuk memenuhinya.

Dengan demikian, Stokes mengemukakan konsep motivasi kerja sebagai berikut :

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 276.

<sup>29</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan...*, hlm. 278.

Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu penggerak atau pendorong yang ada dalam diri seseorang, yang mendorongnya untuk mau bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang diberikan kepadanya.

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah pertama, untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan/apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kedua, meningkatkan gairah dan semangat kerja. Ketiga, meningkatkan disiplin kerja. Keempat, meningkatkan prestasi kerja. Kelima, meningkatkan rasa tanggung jawab. Keenam, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan ketujuh, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.<sup>30</sup>

Motivasi memiliki beberapa jenis yang dibedakan sebagai berikut :

- a) Jenis motivasi ditinjau dari perannya dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan/menggembirakan. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut (ancaman, tekanan, dan sejenisnya).
- b) Jenis motivasi ditinjau dari segi perwujudannya dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi materiil dan motivasi non materiil. Motivasi yang berupa materiil adalah uang, kertas berharga/barang-barang yang menjadi daya tarik. Sedangkan motivasi yang non materiil adalah motivasi yang

---

<sup>30</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan...*, hlm. 292.

mempunyai daya tarik lebih besar daripada motivasi materiil/fisik, misalnya motivasi/landasan agama atau keyakinan sehingga tanpa berpikir keduniaan orang akan berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain semata-mata karena dorongan agamanya.<sup>31</sup>

## 2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, antara lain :

### a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin suatu organisasi.

### b. Prinsip komunikasi

Pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan dengan informasi yang jelas. Sehingga pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

### c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahannya mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan adanya pengakuan tersebut, karyawan akan lebih merasa dihargai dan akan lebih mudah diberikan motivasi.

---

<sup>31</sup>Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 137-139.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada karyawannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Apabila pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, maka karyawan juga akan termotivasi memberikan apa yang menjadi harapan dari pemimpinnya.<sup>32</sup>

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan mengenai faktor-faktor motivasi. Berikut terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dibedakan atas :<sup>33</sup>

a. Faktor intern

Merupakan faktor yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri, meliputi :

- 1) Kematangan pribadi.
- 2) Tingkat pendidikan.
- 3) Keinginan dan harapan pribadi.
- 4) Kebutuhan.
- 5) Kelelahan dan bosanan.
- 6) Kepuasan kerja.

---

<sup>32</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 61-62.

<sup>33</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan...*, hlm. 296-302.

b. Faktor ekstern

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi :

- 1) Faktor lingkungan kerja meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan juga termasuk hubungan kerja antara orang-orang di sekitar tempat kerjanya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, misalnya lingkungan kerja yang aman dari segala gangguan berbentuk ancaman, keamanan jabatan, status kerja yang pasti, dan juga keamanan dari sarana dan prasarana yang digunakan.
- 3) Kebutuhan untuk menyayangi dan mencintai, misalnya berinteraksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan guna menjalin hubungan yang akrab dengan pihak lain.
- 4) Kebutuhan untuk dihargai, misalnya pemberian penghargaan/*reward* dan mengakui hasil karya individu karyawan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan setiap individu, serta kebebasan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki oleh karyawan.

#### 4. Teori-teori Motivasi

Berikut teori motivasi menurut beberapa ahli :

##### a. Teori Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan di dalam kenyataan yang harus dipenuhi. Hierarki kebutuhan manusia menurut teori ini adalah sebagai berikut :<sup>34</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

---

<sup>34</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 63-64.

## b. Teori Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan sebuah teori yang disebut dengan teori dua faktor. Teori ini menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori dua faktor adalah suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Teori dua faktor ini disebut juga dengan teori motivasi murni (*motivational-hygiene theory*).<sup>35</sup> Menurut teori ini, *motivational factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang/faktor yang bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang seperti perasaan puas dalam melakukan pekerjaan.<sup>36</sup> *Motivational factors* disebut juga sebagai *satisfier*, yang berarti faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan.<sup>37</sup> Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.<sup>38</sup>

Sedangkan *hygiene factors* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman.<sup>39</sup> *Hygiene factors* disebut juga sebagai *dissatisfier*, yang berarti faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakcukupan.<sup>40</sup> Faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan

---

<sup>35</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 130.

<sup>36</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hlm. 109.

<sup>37</sup>Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 56.

<sup>38</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan...*, hlm. 197.

<sup>39</sup>*Ibid.*, Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hlm. 109.

<sup>40</sup>*Ibid.*, Ali Hasan, *Marketing Bank...*, hlm. 56.

perusahaan, hubungan dengan pengawas, keamanan kerja, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.<sup>41</sup>

c. Teori Clayton Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori Alderfer ini dikenal dengan akronim “ERG”, yang merupakan akronim dari huruf pertama dari tiga istilah yang dikemukakannya yaitu E (*Existence*), R (*Relatedness*), dan G (*Growth*). Terdapat tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam teori Alderfer, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman dari Maslow.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa memiliki dan kebutuhan akan harga diri.
- 3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Perbedaan teori Alderfer dengan teori Maslow adalah :

---

<sup>41</sup>*Ibid.*, Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hlm. 109.

- 1) Teori ini menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat yang bersamaan artinya tidak selalu harus berjenjang seperti yang dikemukakan Maslow.
- 2) Teori ini menyatakan jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai, maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.<sup>42</sup>

#### d. Teori McClelland

Menurut Prof. Dr. David C. McClelland, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi kerjanya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :<sup>43</sup>

##### 1) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi).

Merupakan suatu dorongan untuk berprestasi, untuk suatu pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil meraihnya.<sup>44</sup> Ciri-cirinya adalah a) orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas, sehingga ia akan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya; b) orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi akan memiliki keinginan yang besar untuk berhasil dalam menyelesaikan

---

<sup>42</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hlm. 114.

<sup>43</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 67.

<sup>44</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku...*, hlm. 131.

pekerjaannya; c) orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi akan memiliki sebuah keinginan bekerja keras guna memperoleh tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, karena ia selalu berkeinginan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.<sup>45</sup>

2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan).

Merupakan suatu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.<sup>46</sup> Ciri-cirinya adalah a) mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja; b) mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain; c) mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.<sup>47</sup>

3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya.<sup>48</sup> Ciri-cirinya adalah a) keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain; b) keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain; c) adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan; d) mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 271.

<sup>46</sup>*Ibid.*, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku...*, hlm. 131.

<sup>47</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 272.

<sup>48</sup>*Ibid.*, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku...*, hlm. 131.

<sup>49</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 272.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata *to perform*. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu artinya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari *performance* yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>50</sup>

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.<sup>51</sup>

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah : “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)”.<sup>52</sup>

Selanjutnya, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut :

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cet.5*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hlm. 283.

<sup>51</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 70.

<sup>52</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 9.

<sup>53</sup>*Ibid.*,

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor lingkungan, faktor-faktor pegawai, dan faktor perilaku kerja pegawai. Faktor lingkungan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan 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 mampu mempengaruhi kinerja karyawan meliputi umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik, kesehatan jiwa, kreativitas dan inovasi, serta talenta. Sedangkan untuk faktor perilaku kerja pegawai yang mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan meliputi etos kerja, disiplin kerja, semangat kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan motivasi kerja.<sup>54</sup>

Selain itu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Wirawan, *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.

<sup>55</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 13-14.

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Henry Simamora, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :<sup>56</sup>

a. Faktor individual, yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

---

<sup>56</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 14.

b. Faktor psikologis, yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi, yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.<sup>57</sup>

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

---

<sup>57</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 15.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Armstrong dan Baron, sebagai berikut :<sup>58</sup>

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompensasi, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer, dan *teamleader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya *system* kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual (situational factor)*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indikator kinerja, dimana dari tujuh indikator dua di antaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

---

<sup>58</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 84-85.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang ingin dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun di sisi lain, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan ke tujuh indikator tersebut sebagai berikut :<sup>59</sup>

a. Tujuan

Tujuan bukanlah sebuah persyaratan, tetapi merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sebuah keadaan lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan dapat menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, maka kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai atau tidak. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

---

<sup>59</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 86-88.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling keterkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Sarana

Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa adanya sarana, pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang menjalankan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa

uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar, meminta umpan balik, dan lain sebagainya.

g. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi dan mengambil waktu yang tersedia. Jika seorang karyawan tidak diberikan suatu pekerjaan dikarenakan supervisor tidak percaya terhadap kualitas mereka, maka karyawan tersebut akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

#### **4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.<sup>60</sup>

Tujuan Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut :<sup>61</sup>

a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

---

<sup>60</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 284.

<sup>61</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 288.

- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang karier, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya.

Elemen-elemen dalam sistem penilaian kinerja antara lain :<sup>62</sup>

a. Standar Kinerja

Sistem penilaian membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan dapat dicapai. Agar efektif, standar hendaknya terkait dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Hal ini dapat diturunkan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat ini.

---

<sup>62</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 339-340.

Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, catatan standar tertulis harus jelas dan para karyawan hendaknya diberi penjelasan tentang standar ini sebelum evaluasi dilakukan.

b. Kinerja Terukur

Evaluasi kinerja juga membutuhkan ukuran kinerja yang dapat diandalkan, seperti pengukuran rating tiap karyawan berdasarkan jenis pekerjaannya.

#### **D. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran berbagai literatur yang ada, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang membahas masalah kinerja kaitannya dengan kinerja karyawan pada suatu lembaga perbankan syariah. Hal ini dilakukan agar penelitian yang diteliti tidak memiliki banyak kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Kalaupun ada persamaan, bukan persamaan yang sifatnya mutlak.

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Adhim tahun 2009 dengan judul Pengaruh Religiositas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan).<sup>63</sup> Dengan rumusan masalah a) bagaimana pengaruh religiositas terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren, b) apakah ada perbedaan prestasi kerja antara pegawai alumni dan bukan alumni dari pesantren, c) apakah ada perbedaan religiositas antara pegawai alumni dan bukan alumni

---

<sup>63</sup>Fauzan Adhim, *Pengaruh Religiositas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)*, (Malang: Jurnal Penelitian, 2009).

dari pesantren. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 93 pegawai yang bekerja di Kantor Depag Kabupaten Bangkalan.

Penelitian ini mengacu pada beberapa dimensi religiositas yang digunakan sebagai pokok bahasan. Dimensi tersebut antara lain dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi pengamalan, dimensi pengetahuan, dimensi pengalaman, dan dimensi kelompok. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi religiositas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah keyakinan, pengamalan, dan pengalaman, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ketiga dimensi tersebut  $< 0,05$ . Sedangkan dimensi praktik agama, pengetahuan, dan kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X. Penelitian Fauzan Adhim pada variabel (X) hanya mengambil 1 variabel yaitu religiositas. Sedangkan pada penelitian ini pada variabel (X) mengambil 2 variabel yaitu nilai religiositas (X1) dan motivasi kerja (X2). Perbedaan selanjutnya adalah lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan bank, sedangkan penelitian Fauzan Adhim dilakukan di Kantor Depag. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel (Y) dimana prestasi kerja merupakan kata lain dari kinerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Maghfiroh tahun 2012 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri).<sup>64</sup> Dengan rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri Kabupaten Kendal. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 43 karyawan KJKS yang bekerja di wilayah kabupaten Kendal.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} (2,524) > T_{tabel} (2,020)$  dan untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} (2,268) > T_{tabel} (2,020)$ . Secara simultan variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} (7,672) > F_{tabel} (3,226)$ . Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS di kecamatan Rowosari dan Weleri sebesar 24,1% dan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X. Penelitian Siti Maghfiroh pada variabel bebas (X) mengambil variabel yaitu kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas (X) yang diambil adalah nilai religiositas ( $X_1$ ) dan motivasi

---

<sup>64</sup>Siti Maghfiroh, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)*, (Semarang: Skripsi, 2012).

kerja ( $X_2$ ). Selain itu, perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan perbankan, sedangkan penelitian Siti Maghfiroh dilakukan pada lembaga keuangan non perbankan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang menjadi landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra tahun 2013 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang.<sup>65</sup> Dengan rumusan masalah a) bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang, b) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang, c) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang, d) bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 75 karyawan PT Indonesia Power.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung}$  (7,104) >  $T_{tabel}$  (2,001); ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung}$  (2,385) >  $T_{tabel}$  (2,001); ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung}$  (2,819) >  $T_{tabel}$  (2,001); ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung}$  (3,191) >  $T_{tabel}$  (2,001). Secara simultan

---

<sup>65</sup>Nicko Permana Putra, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*, (Semarang, Skripsi, 2013).

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} (51,504) > F_{tabel} (2,310)$ . Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,3% dan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X. Penelitian Nicko Permana Putra pada variabel (X) mengambil 3 variabel yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ). Sedangkan pada penelitian ini pada variabel (X) mengambil 2 variabel yaitu nilai religiositas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan perbankan, sedangkan penelitian Nicko Permana Putra dilakukan pada sebuah perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno, tahun 2005 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic.<sup>66</sup> Dengan rumusan masalah yaitu a) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Pabrik ADA Plastic, b) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Pabrik ADA Plastic, c) di antara lingkungan kerja dan

---

<sup>66</sup>Daniel Surjosuseno, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic*, (Surabaya: Jurnal Penelitian, 2015).

motivasi kerja, manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 33 karyawan pada bagian produksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} (4,087) > T_{tabel} (1,697)$ ; secara pasial tidak ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} (1,608) < T_{tabel} (1,697)$ . Diantara kedua variabel tersebut yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar daripada motivasi kerja dengan  $T_{hitung}$  lingkungan kerja yang lebih besar yaitu 4,087 dibandingkan  $T_{hitung}$  motivasi kerja yaitu 1,608. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (18,673) > F_{tabel} (3,32)$ . Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,55% dan sisanya 44,45% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X. Penelitian Daniel Surjosuseno pada variabel (X) mengambil 2 variabel yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan pada penelitian ini pada variabel (X) mengambil 2 variabel yaitu nilai religiositas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan perbankan, sedangkan penelitian Daniel dilakukan pada sebuah pabrik plastik. Persamaan dengan penelitian ini adalah

pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan dan pada variabel ( $X_2$ ) yaitu motivasi kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Afriani, tahun 2016 dengan judul Pengaruh Religiositas terhadap Kinerja Karyawan Ardhan Transport Yogyakarta.<sup>67</sup> Dengan rumusan masalah yaitu apakah religiositas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhan Transport Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif-kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah jumlah karyawan yang ada di Ardhan Transport Yogyakarta sebanyak 45 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar - 0,011 menunjukkan bahwa adanya 1,11% sumbangan negatif yang mempengaruhi religiositas terhadap kinerja karyawan. Sehingga religiositas berpengaruh negatif sangat rendah terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi religiositas  $0,473 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  dan  $H_o$  ditolak dikarenakan hasilnya menunjukkan religiositas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhan Transport Yogyakarta.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X. Penelitian Khairunnisa Afriani pada variabel (X) hanya mengambil 1 variabel yaitu religiositas. Sedangkan pada penelitian ini pada variabel (X) mengambil 2 variabel yaitu nilai religiositas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Perbedaan juga

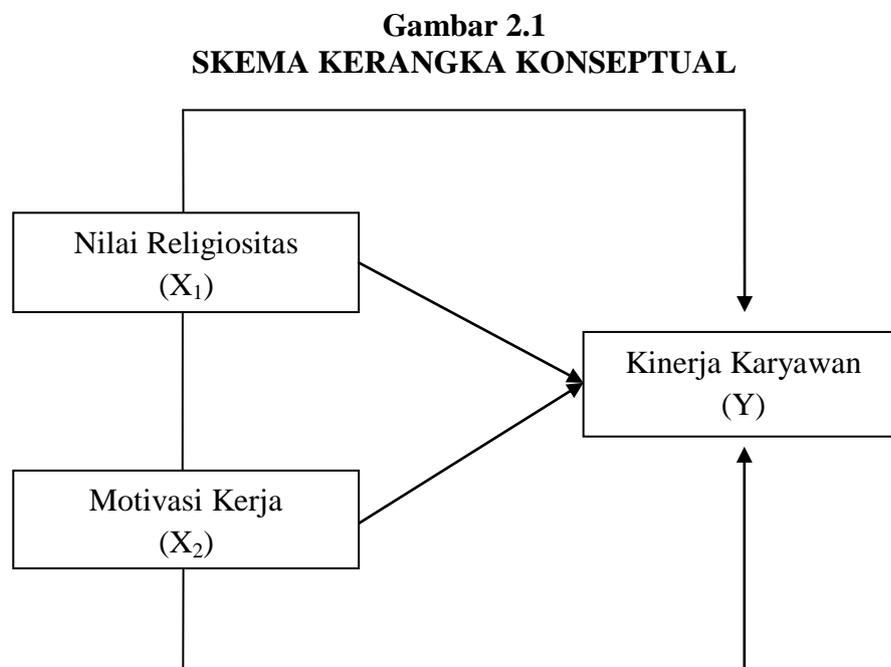
---

<sup>67</sup>Khairunnisa Afriani, *Pengaruh Religiositas terhadap Kinerja Karyawan Ardhan Transport Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi, 2016).

terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan perbankan, sedangkan penelitian Khairunnisa dilakukan pada sebuah perusahaan jasa transport. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

### E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan :

1. Variabel terikat (*variabel dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (*variabel independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah nilai religiositas yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai ( $X_1$ ) dan motivasi kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai ( $X_2$ ).

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>68</sup> Berdasarkan pendapat tersebut, hipotesis yang penulis ajukan adalah “Diduga terdapat pengaruh nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri”. Dugaan tersebut hanya bersifat sementara sehingga perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian yang disebut dengan tes hipotesis.

Hipotesis yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **Hipotesis 1 (Parsial)**

$H_0$ : Ada pengaruh tidak signifikan antara nilai religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

---

<sup>68</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 93.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan antara nilai religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

**Hipotesis 2 (Parsial)**

H<sub>0</sub>: Ada pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

**Hipotesis 3 (Simultan)**

H<sub>0</sub>: Ada pengaruh tidak signifikan antara nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan antara nilai religiositas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.