



**ANALISIS HUBUNGAN ASPEK RELIGIUSITAS DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK-BANK SYARIAH DI KOTA SEMARANG)**

Diajukan sebagai Proposal Tesis
Untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) Ekonomi Dan Keuangan Syariah
Pada program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam
Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Oleh :

RACHMAT MULYO WIBOWO

NPM : 0606154830

**KONSENTRASI EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA
2009**



**ANALISIS HUBUNGAN ASPEK RELIGIUSITAS DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK-BANK SYARIAH DI KOTA SEMARANG)**

Diajukan sebagai Proposal Tesis
Untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) Ekonomi Dan Keuangan Syariah
Pada program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam
Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Oleh :

RACHMAT MULYO WIBOWO

NPM : 0606154830

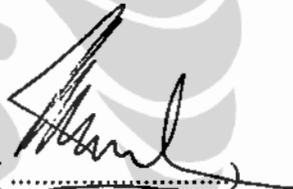
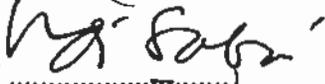
**KONSENTRASI EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
 Nama : Rachmat Mulyo Wibowo
 NPM : 0606154830
 Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam
 Judul Tesis : ANALISIS HUBUNGAN ASPEK RELIGIUSITAS DENGAN
 MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK-
 BANK SYARIAH DI KOTA SEMARANG)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	: Dr. Muhammad Muslich, MBA	(..... 
Pembimbing	: Prof. Dra. Jusmaliani, ME	(..... 
Penguji	: Ir. Hardius Usman, M.Si	(..... 
Pembaca Ahli/Reader	: Nurdin Sobari, SE., MM., CAAE	(..... 

Ditetapkan di : Jakarta
 Tanggal : 18. Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami kehadiran Allah SWT yang dengan taufiq dan hidayah-Nya menghantarkan penulis menyelesaikan penelitian dan penyusunan laporan ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) di program pascasarjana Universitas Indonesia.

Penelitian dan penulisan laporan ini tak akan selesai tanpa dukungan semua pihak yang ikut membantu penulis dalam menggali ide, mengumpulkan data, menyebar kuisioner, mengolah data dan bahkan mencari literature yang diperlukan. Oleh karena itu, ucapan terimakasih tak lupa kami haturkan kepada:

1. Ketua Program PSKTTI Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia Bpk. Mustafa Edwin Nasution, M.Sc, MAEP, Ph.D dan Bpk. Dr. Muhammad Muslich, MBA serta kru sekretariat program yang memudahkan proses administrasi sepanjang penulis kuliah hingga selesai.
2. Ibu Prof. Dra Jusmaliani, ME selaku pembimbing penulisan tesis.
3. Ayah dan Ibu, HM.Koesnanto dan Hj Sri Handayani serta Ayah dan Ibu mertua, Rasidal dan Munjillah yang doa dan cintanya menyertai setiap langkah penulis.
4. Isteri tercinta Noviana Rasmawati atas Doa dan Pengertiannya dalam proses kuliah hingga penyelesaian tesis ini dan Putriku tercinta Hanania Rizqi Khalila Nurfatimah yang memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
5. Teman-teman angkatan XII PSKTTI.
6. Pihak lain yang karena jasanya membantu penulis hingga terwujudnya tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari tak ada gading yang tak retak. Tesis ini sejatinya masih jauh dari sempurna. Namun, inilah upaya maksimal yang bisa penulis lakukan dan dari hati yang paling dalam penulis berharap karya kecil ini bisa memberikan sumbangan bagi perkembangan industri ekonomi syariah di Indonesia pada umumnya dan perbankan syariah pada khususnya. Wa Allahu A'lam.

Jakarta, Juli 2009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rachmat Mulyo Wibowo

NPM : 0606154830

Program Studi : Kajian Timur Tengah dan Islam

Fakultas :

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

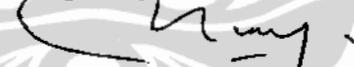
“ANALISIS HUBUNGAN ASPEK RELIGIUSITAS DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK- BANK SYARIAH DI KOTA SEMARANG)” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 18 Juli 2008

Yang menyatakan


(Rachmat Mulyo Wibowo)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja. Penelitian dilakukan di Bank-Bank Syariah di Kota Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 120 orang dengan *response rate* 70.83%. Pengambilan sampel dilakukan secara *disproportionate Stratified sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah *regresi linier* dan *regresi berganda*.

Hasil penelitian ini menunjukkan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan ($R^2=0.838$; $R=0.916$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila religiusitas meningkat, begitu pula dengan sebaliknya apabila religiusitas menurun akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan yang diyakininya.

Katakunci: *Religiusitas, Eksperiential, response rate, disproportionat Stratified sampling.*

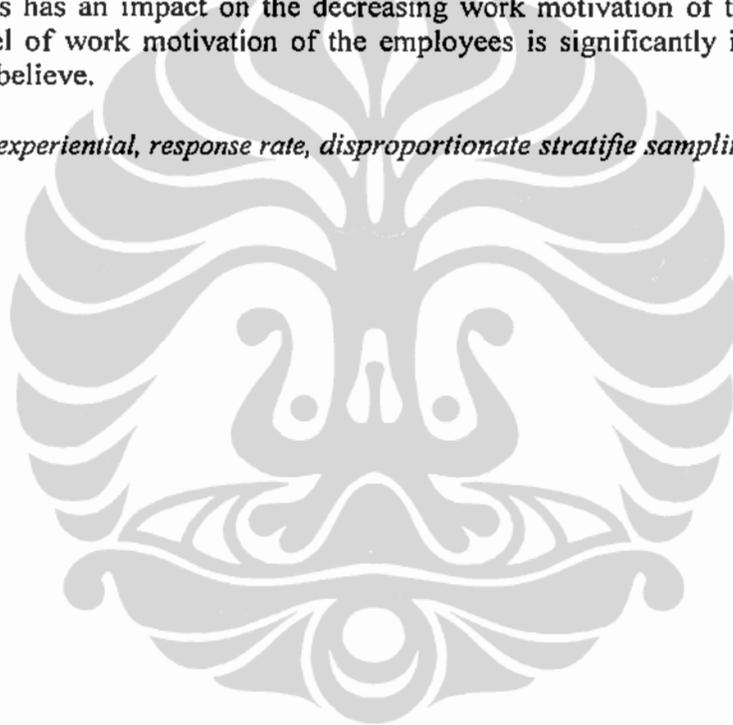


ABSTRACT

This objective of this research is to find out the impact of religiousness on work motivation. The research is conducted on Shariah Banks in Semarang. The sample comprises 120 persons response rate of 70.83%. The sampling conducted is the disproportionate stratified sampling. The data is collected using a questionnaire the validity and reliability of which have been tested. The method used for data analysis is linier regression and multiple regression.

The result of the research show that religiousness has a positive and significant impact on the work motivation of the employees ($R^2=0.838$; $R=0.916$). This indicates that the work motivation of employees improves as their sense of religiousness increases, and the lowering sense of religiousness has an impact on the decreasing work motivation of the employees. In other words, the level of work motivation of the employees is significantly influenced by the religious values they believe.

Keyword: *religiousity, experiential, response rate, disproportionate stratifie sampling*



اختصار

أجري .الموظف عمل حماسة علمى يؤثر هل الدين دافع معرفة هي البحث هذا أهداف من البحث في المستخدمة والأمثلة .سمارانج مدينة في الشرعية البنوك في البحث منهج طريق عن المثالية ويؤخذ المئة في 70.83 الاستجابية معدل مع شخصا 120 عددها قد التي الأسئلة مجموعة نموذج نشر طريق عن يعمل المراجع وجمع .المعين البحث المتعددة التحليل هو المستخدم التحليل ومنهج .الدقيقة الحسائية عليها أعمل وهذا .العمل حماسة علمى قويا تأثيرا يؤثر الدين دافع (1) : علمى البحث نتيجة دلت نزل إذا عكسه وكذلك يرتقي راقيا عمله سيجعل الموظف دين دافع أن علمى يدل بدافع متعلق الموظف عمل حماسة أن أخرى بعسارة أو معا ينزل العمل فحماسة الدافع .كذلك انخفضت انخفض وإذا الحماسة ارتقت الدين دافع ارتقى إذا ,الدين المعين البحث نموذج ,الاستجابية معدل ,الدين دافع : المفتاحية الكلمات

EXECUTIVE SUMMARY

Perkembangan ekonomi perbankan syariah ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada 1992 pasca keluarnya UU No. 7/1992 tentang Perbankan. Kemudian keberadaan perbankan syariah ini diperkuat oleh Undang-undang No.10/1998, dimana dalam undang-undang ini secara tegas dijelaskan bahwa terdapat dua sistem dalam perbankan di Indonesia yaitu sistem perbankan konvensional dan perbankan syariah (bank bagi hasil). Sejak itu perbankan syariah terus mengalami perkembangan baik jumlah bank maupun kantor jaringannya, seperti Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BII Syariah, Danamon Syariah, Bank Jabar Syariah, Bukopin Syariah, BRI Syariah, Bank IFI Syariah, Bank Permata Syariah, Bank Tabungan Negara Syariah, Bank DKI Syariah, dan Bank Syariah Mega Indonesia.

Dengan diterapkannya dua sistem perbankan di Indonesia, mengharuskan adanya dukungan yang kuat dari segala potensi yang ada di dalam perbankan syariah sendiri, terutama karyawan-karyawan yang bekerja di bank syariah.

Didalam melakukan setiap aktivitasnya, manusia diberikan Allah SWT suatu *ghirah* (motivasi) yang berupa potensi fitrah yang terpendam, yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan kepada dirinya atau memuaskan kebutuhan primernya atau menolak bahaya yang membawa kesakitan dan kesedihan kepadanya (Az-Za'balawi dalam Yusri, 2008, hllm. 41). Memang setiap motivasi manusia dalam bekerja akan dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonominya, seperti kondisi geografis, lingkungan (adat dan budaya), tingkat pendidikan, pergaulan, termasuk yang terpenting adalah aspek religiusitas. Diharapkan dengan dimensi religiusitas ini, setiap manusia memiliki motivasi utamanya dalam motivasi kerjanya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1982;87), motivasi menyebabkan perbedaan dan berhubungan erat dengan perilaku kinerja atau prestasi kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan hal yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan suatu intitusi bisnis.

Dengan melalui motivasi yang tinggi ini, tidak hanya penting bagi usaha-usaha perseorangan namun juga usaha-usaha yang bersifat usaha bersama maupun milik pemerintah baik yang skalanya kecil, menengah maupun besar. Meskipun pada dasarnya kuat tidaknya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti

lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya dan sebagainya dan faktor internal seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan, harapan masa depan.

Hal ini akan bermanfaat dengan kondisi perkembangan persaingan yang pesat secara *obyektif* baik antar bank syariah itu sendiri maupun dengan bank konvensional. Di tengah-tengah persaingan antar bank yang begitu ketat maka bank-bank harus menempuh segala cara agar tak kehilangan nasabahnya termasuk dengan menumbuhkan motivasi internal karyawan maupun motivasi perusahaan sendiri didalam memberikan peningkatan kualitas layanan bank syariah.

Menurut Ravianto (1985 :19) apabila motivasi kerja rendah maka sulit diharapkan produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi. Makanya, motivasi kerja memegang peranan penting dalam memberikan semangat dalam melaksanakan aktivitas atau tugas pekerjaannya.

Pekerja (karyawan) yang memiliki aspek religiusitas diharapkan nantinya terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta (Allah SWT) dan memiliki motivasi kerja yang kuat. Dengan nilai religiusitas dan motivasi kerja yang kuat ini pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja (kinerja) seorang karyawan, utamanya didalam memberikan pelayanan terhadap klien atau nasabah yang menjadi orang yang harus dilayani untuk dapat membesarkan usaha atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja termasuk dalam industri perbankan syariah yang sampai saat ini masih mendapat tantangan yang besar dengan pangsa pasar yang baru mencapai 2% pangsa pasar perbankan nasional pada akhir tahun 2008, sedangkan Bank Indonesia (BI) menargetkan pangsa pasar perbankan syariah sebesar 5% pada akhir tahun 2008 dan 7% pada tahun 2009.

Penelitian tentang "Potensi, Preferensi dan Perilaku Masyarakat Terhadap Bank Syariah di Pulau Jawa " (dalam Toto WP, 2008) yang dilakukan Bank Indonesia dengan LP-IPB Bogor untuk wilayah Jawa Barat, LP-UNDIP Semarang untuk wilayah Jateng & DIY dan PPBEI-FEUNIBRAW Malang untuk wilayah Jawa Timur, menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memotivasi masyarakat Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat untuk menggunakan jasa perbankan syariah yaitu faktor kualitas pelayanan dan kedekatan lokasi bank dari pusat kegiatan, kemudian memiliki kecenderungan berhenti menjadi nasabah antara lain karena kualitas pelayanan yang kurang baik dan atau keraguan akan konsistensi penerapan prinsip syariah, sedangkan faktor pertimbangan keagamaan (yaitu masalah halal/haram) bukanlah menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kecenderungan menggunakan jasa bank syariah.

Hal ini bertolak belakang dengan penghargaan-penghargaan yang telah diterima oleh bank-bank syariah diantaranya: Bank Syariah Mandiri telah memperoleh penghargaan “*Islamic Banking Awareness dan Islamic Customer Satisfaction*” dan “*Islamic Banking Quality Award 2004*”, “*Indonesian Bank Loyalty Index 2008*” dimana dalam penghargaan tersebut BSM meraih nilai tertinggi di antara semua bank Syariah (BUS & UUS) dalam layanan kepuasan nasabah melalui lima Customer Index tersebut BSM untuk di: CUSTOMER TRANSACTION INDEX; CUSTOMER RELATIONSHIP INDEX; CUSTOMER PARTNERSHIP INDEX; CUSTOMER SATISFACTION INDEX dan OVERALL LOYALTY INDEX. (<http://www.syariahmandiri.co.id>). Dalam survey *Islamic Banking Quality Award 2006* pemenang di bidang layanan pelanggan diantaranya: Niaga syariah, Bukopin Syariah, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, Bank Danamon Syariah, Bank Syariah Mega dimana dasar penilaian penghargaan tersebut adalah melalui dua sumber metodologi penilaian. Pertama, mystery shopper, untuk mengetahui adakah perbedaan antara standar kualitas pelayanan suatu bank dan praktiknya di lapangan. Kedua, riset konsumen, bertujuan mengetahui bagaimana evaluasi konsumen terhadap suatu bank yang didasarkan pada pengalaman nyatanya secara terus-menerus menerima kualitas layanan bank tersebut. (<http://www.swa.co.id>).

Disamping itu, menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1982;87), bahwa faktor motivasi kerja karyawan menjadi penyebab perbedaan dan berhubungan erat dengan perilaku kinerja atau prestasi kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya termasuk dalam hal kinerja karyawan didalam memberikan pelayanan terhadap nasabah. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan kinerja suatu intitusi bisnis.

Sondang P Siagian (1999; 137) menyatakan, “Dengan motivasi yang tepat, seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, nilai religius sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Nilai religius tidak hanya semata-mata berkaitan dengan kehidupan keagamaan seseorang, akan tetapi tercermin juga dalam kehidupan sehari – hari seperti menjunjung tinggi nilai-nilai luhur tertentu seperti kejujuran, kesediaan berkorban, kesetiaan dan lain sebagainya.

Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan dilakukan Bank Indonesia dengan LP-IPB Bogor, LP-UNDIP Semarang dan PPBEI-FEUNIBRAW, serta teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely dan teori dari Sondang P. Siagian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk *Menganalisis Hubungan Aspek Religiusitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Bank-Bank Syariah di Kota Semarang* untuk mengetahui ;

- (1) Seberapa kuat hubungan antara religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.
- (2) Dimensi religiusitas mana yang memiliki faktor dominan didalam mendorong motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan pada 7 (tujuh) Bank yang sudah beroperasi di kota Semarang dengan jumlah populasi 120 orang dan 85 orang yang menjadi responden. Karena keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada variabel religiusitas beserta dimensinya (Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi) dan variabel motivasi kerja karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yaitu diambil dari karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier dan Regresi Berganda.

Dengan Analisis Regresi Linier yang di pergunakan menunjukkan hasil yang signifikan pengaruh yang signifikan antara Religiusitas dengan Motivasi, hal ini terlihat dari Nilai F yang diperoleh adalah sebesar 374,619 dengan nilai signifikans sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,905 atau sama dengan 90,5%; berdasarkan kriteria Guilford; nilai tersebut terletak pada kategori Sangat Kuat. Sedangkan nilai R-Kuadrat (R-Squared) yang diperoleh adalah sebesar 0,819 atau sama dengan 81,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Religiusitas memberikan kontribusi pengaruh sebesar 81,9% terhadap Motivasi Kerja

Sedangkan dengan Analisis Regresi Berganda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikans dari Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai F yang diperoleh adalah sebesar 82,012 dengan nilai signifikans sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,916 atau sama dengan 91,6% dimana nilai tersebut terletak pada kategori Sangat Kuat. Sedangkan nilai R-Kuadrat (R-Squared) yang diperoleh adalah sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8%, Hal ini menunjukkan bahwa Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial,

Ritualistik, dan Ideologi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 83,8% terhadap Motivasi Kerja.

Dimensi Eksperensial mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap Motivasi Kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai U.Coefficients $\beta = 2.953$; S.Coefficients $\beta = 0.412$ $t = 7.955$; $\alpha = 5\%$; $df = 80$; (2) Dimensi Konsekuensial dengan nilai U.Coefficients $\beta = 2.172$; S.Coefficients $\beta = 0.282$ $t = 5.078$; $\alpha = 5\%$; $df = 80$; (3) Dimensi Ideologi dengan nilai U.Coefficients $\beta = 1.904$; S.Coefficients $\beta = 0.278$ $t = 4.910$; $\alpha = 5\%$; $df = 80$, (4) Dimensi Ritualistik dengan nilai U.Coefficients $\beta = 1.380$; S.Coefficients $\beta = 0.217$ $t = 3.926$; $\alpha = 5\%$; $df = 80$; (5) Dimensi Intelektual dengan nilai U.Coefficients $\beta = 1.283$; S.Coefficients $\beta = 0.154$ $t = 2.763$; $\alpha = 5\%$; $df = 80$

Dengan melihat hasil analisa diatas bukan berarti bahwa Religiusitas beserta dimensi-dimensinya (Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi) menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.

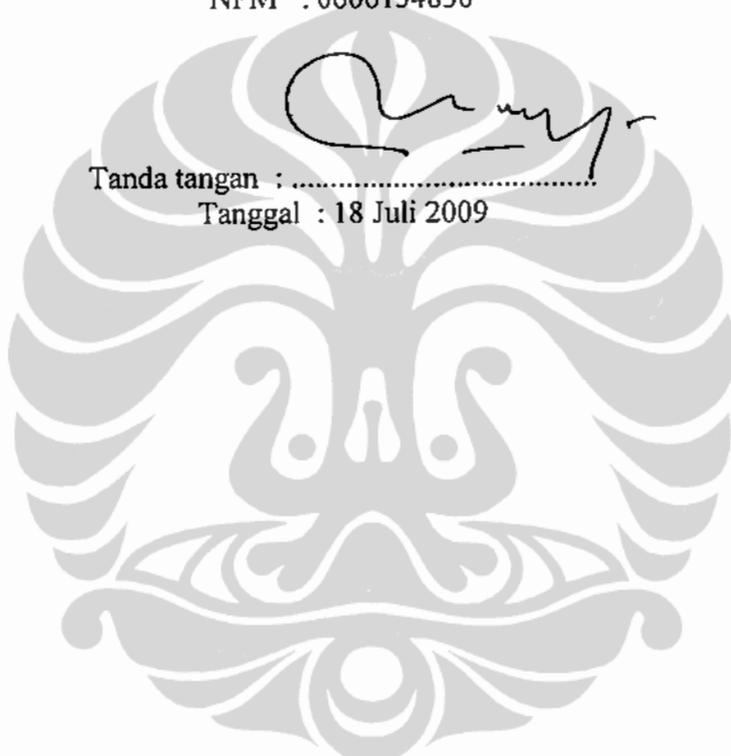
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Rahcmat Mulyo Wibowo
NPM : 0606154830

Tanda tangan :

Tanggal : 18 Juli 2009



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran (Teori)	10
Gambar 3.1 Skema Metodologi Penelitian	57
Gambar 4.1 Asumsi Normalitas (<i>Observed Cum Prob</i>).....	74
Gambar 4.2 Asumsi Non Heteroskedastis (<i>Regression Standardized Residual</i>)	75



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
EXECUTIVE SUMMARY	viii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.5 Kerangka Teori dan Hipotesis	7
1.5.1 Kerangka Teori	7
1.5.2 Hipotesis	11
1.6 Metode Penelitian	11
1.7 Manfaat Penelitian	11
1.8 Sistematika Penulisan	12
BAB II : KERANGKA TEORI	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	14
2.2 Religiusitas	15
2.2.1 Pengertian Religiusitas	15
2.2.2 Dimensi Religiusitas	18
2.3 Motivasi	22
2.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.3.2 Motivasi Kerja Karyawan	35

2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
2.3.4	Pengukuran Motivasi Kerja	41
2.4	Hubungan Religiusitas dengan Motivasi Kerja	42
2.5	Penelitian Sebelumnya	45
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1	Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	47
3.2	Data Penelitian	47
3.2.1	Jenis dan Sumber Data	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	48
3.2.3	Variabel Penelitian	48
3.2.4	Metode Penarikan Sampel	51
3.3	Metodologi Penelitian	52
3.3.1	Metodologi Penelitian	52
3.3.2	Alat Analisis	53
3.3.3	Skema Metodologi Penelitian.....	53
BAB IV	: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
4.1	Analisis Validitas dan Reliabilitas	58
4.2	Deskripsi Responden	63
4.3	Analisis Regresi	65
4.4	Pengujian Asumsi Klasik	73
4.5	Pembahasan	74
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	L1-L30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi perbankan syariah ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada 1992 pasca keluarnya UU No. 7/1992 tentang Perbankan. Kemudian keberadaan perbankan syariah ini diperkuat oleh Undang-undang No.10/1998, dimana dalam undang-undang ini secara tegas dijelaskan bahwa terdapat dua sistem dalam perbankan di Indonesia yaitu sistem perbankan konvensional dan perbankan syariah (bank bagi hasil). Sejak itu perbankan syariah terus mengalami perkembangan baik jumlah bank maupun kantor jaringannya, seperti Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BII Syariah, Danamon Syariah, Bank Jabar Syariah, Bukopin Syariah, BRI Syariah, Bank IFI Syariah, Bank Permata Syariah, Bank Tabungan Negara Syariah, Bank DKI Syariah, dan Bank Syariah Mega Indonesia.

Maraknya keberadaan bank syariah di Indonesia, salah satu faktor penyebabnya karena Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya muslim memiliki pengaruh kuat akan nilai-nilai ke-Islam-an. Dengan kekuatan nilai-nilai ke-Islam-an pada dasarnya sebagai sumber membangkitkan kesadaran untuk menerapkannya dalam segala aspek kehidupan, tidak terkecuali dalam bidang perekonomian dan perbankan.

Dengan diterapkannya dua sistem perbankan di Indonesia, mengharuskan adanya dukungan yang kuat dari segala potensi yang ada di dalam perbankan syariah sendiri, terutama karyawan-karyawan yang bekerja di bank syariah.

Menurut Yusuf Qardhawi (1997, 103-104), bahwa bekerja merupakan kewajiban bagi mereka yang mampu sehingga tidak dibenarkan seorang muslim bersandar pada bantuan orang lain. Islam mengagungkan 'pekerjaan duniawi' dan terkadang menjadikannya sebagai bagian dari ibadah. Bekerja juga dapat dimaknai *Jihad* , apabila diniatkan dengan ikhlas dan diiringi oleh ketekunan dan *ihsan* . Nabi Muhammad SAW mendidik sahabatnya bahwa kemuliaan terdapat pada pekerjaan dan kehinaan terdapat pada orang yang bersandar kepada orang lain. Oleh karena itu, dalam Islam (Thohir Luth, 2001: 21) bahwa harga diri seorang sopir taksi lebih berharga daripada mucikari di mata Tuhan dan masyarakat, penjual roti lebih berharga daripada penjual bir, seorang *cleaning*

service lebih mulia daripada pengusaha licik, dan pekerjaan lainnya yang masyarakat masih memiliki paradigma 'rendah' terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti tukang batu dan kayu, tukang cuci dan masak, pemulung, penjual koran, tukang sapu jalanan.

Didalam melakukan setiap aktivitasnya, manusia diberikan Allah SWT suatu *ghirah* (motivasi) yang berupa potensi fitrah yang terpendam, yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan kepada dirinya atau memuaskan kebutuhan primernya atau menolak bahaya yang membawa kesakitan dan kesedihan kepadanya (Az-Za'balawi dalam Yusri, 2008, hlm. 41). Memang setiap motivasi manusia dalam bekerja akan dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonominya, seperti kondisi geografis, lingkungan (adat dan budaya), tingkat pendidikan, pergaulan, termasuk yang terpenting adalah aspek religiusitas. Diharapkan dengan dimensi religiusitas ini, setiap manusia memiliki motivasi utamanya dalam motivasi kerjanya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1982;87), motivasi menyebabkan perbedaan dan berhubungan erat dengan perilaku kinerja atau prestasi kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan hal yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan suatu intitusi bisnis. Dalam konsep Islam menurut Karim (2004), yang dapat memotivasi manusia untuk bekerja, antara lain adalah pemikiran Syatibi mengenai "maqasid syariah" atau "tujuan syariah" yang merujuk kepada Al-Qur'an dan Hadits. Hal tersebut menjadi landasan pada setiap muslim bahwa bekerja yang merupakan hal wajib dan sesuai dengan perintah Allah SWT.

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan (QS.At-Taubah : 105).

Dengan melalui motivasi yang tinggi ini, tidak hanya penting bagi usaha-usaha perseorangan namun juga usaha-usaha yang bersifat usaha bersama maupun milik pemerintah baik yang skalanya kecil, menengah maupun besar. Meskipun pada dasarnya kuat tidaknya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya dan sebagainya dan faktor internal seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan, harapan masa depan.

Hal ini akan bermanfaat dengan kondisi perkembangan persaingan yang pesat secara *obyektif* baik antar bank syariah itu sendiri maupun dengan bank konvensional. Di tengah-tengah persaingan antar bank yang begitu ketat maka bank-bank harus menempuh segala cara agar tak kehilangan nasabahnya termasuk dengan menumbuhkan motivasi internal karyawan maupun motivasi perusahaan sendiri didalam memberikan peningkatan kualitas layanan bank syariah.

Menurut Ravianto (1985 :19) apabila motivasi kerja rendah maka sulit diharapkan produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi. Makanya, motivasi kerja memegang peranan penting dalam memberikan semangat dalam melaksanakan aktivitas atau tugas pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penulisan tesis ini dengan judul: "*Analisis Hubungan Aspek Religiusitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.*"

1.2 Perumusan Masalah

Allah Swt. tidak akan merubah kehidupan manusia, apabila manusia itu sendiri tidak berkeinginan untuk berusaha (bekerja). Allah SWT hanya menyediakan sesuatu yang sifatnya potensial, meskipun terdapat sumber daya yang instan (air hujan, mata air, sinar matahari, udara, dll) bagi manusia. Namun, ada sesuatu kebutuhan manusia, yang itu manusia harus merubahnya dalam bentuk lain untuk dapat dimanfaatkan, seperti beras jadi nasi, kapas jadi pakaian, kayu jadi kursi, tempat tidur, dan sebagainya (QS. Hud: 61, Al-Baqarah: 30, QS. Faathir: 702).

Sebenarnya sudah menjadi *sumnatullah* yang terjadi pada setiap manusia (karyawan) dalam melakukan aktivitas kerjanya untuk mempercayai keberadaan Tuhan (faktor religiusitas) yang diwujudkan dalam bentuk dan persepsi yang berbeda-beda antara agama termasuk penganut paham ateis atau anti Tuhan (tidak memiliki agama). Dalam Islam, dengan adanya faktor religiusitas ini dengan berbagai dimensinya, dimensi ideologi, dimensi eksperiensial, dimensi ritual, dimensi intelektual dan dimensi konsekuensial (Glock dan Stark dalam Yusri, 2008, hal. 40) diharapkan nantinya manusia didalam melakukan aktualisasi diri, realisasi diri, dan pengembangan dirinya bukan hanya sekedar berakhir pada tahapan kesadaran (*kesadaran insaniiyyah*), tetapi

diupayakan sampai pada tahapan supra kesadaran (*kesadaran ilahiyyah*). Manusia yang memiliki tahapan supra kesadaran ini dalam agama Islam diharapkan nantinya terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta.

“Sesungguhnya amal perbuatan itu ditentukan oleh niyyah-nya”

“Ketahuilah, bahwa di dalam jasad manusia terdapat segumpal daging. Jika ia baik maka baik pula seluruh jasadnya, dan jika ia rusak, maka rusak pula seluruh jasadnya. Ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati”.(HR. Bukhari dan Muslim).

Allah SWT berfirman kepada para Malaikat yang diserahi urusan rezeki bani Adam : “Hamba mana pun yang kalian dapati yang cita-citanya hanya satu (yaitu semata-mata untuk akhirat), jaminlah rezekinya di langit dan di bumi. Dan hamba mana pun yang kalian dapati mencari rezekinya dengan jujur karena berhati-hati mencari keadilan, berilah ia rezeki yang baik dan mudahkanlah baginya. Dan jika ia telah melampaui batas kepada selain itu, biarlah dia sendiri mengusahakan apa yang dia kehendakinya. Kemudian dia tidak akan mencapai lebih dari apa yang telah Aku tetapkan untuknya.”(HR Abu Naim)

Pekerja (karyawan) yang memiliki aspek religiusitas diharapkan nantinya terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta (Allah SWT) dan memiliki motivasi kerja yang kuat. Dengan nilai religiusitas dan motivasi kerja yang kuat ini pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja (kinerja) seorang karyawan, utamanya didalam memberikan pelayanan terhadap klien atau nasabah yang menjadi orang yang harus dilayani untuk dapat membesarkan usaha atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja termasuk dalam industri perbankan syariah yang sampai saat ini masih mendapat tantangan yang besar dengan pangsa pasar yang baru mencapai 2% pangsa pasar perbankan nasional pada akhir tahun 2008, sedangkan Bank Indonesia (BI) menargetkan pangsa pasar perbankan syariah sebesar 5% pada akhir tahun 2008 dan 7% pada tahun 2009.

Penelitian tentang “Potensi, Preferensi dan Perilaku Masyarakat Terhadap Bank Syariah di Pulau Jawa “ (dalam Toto WP, 2008) yang dilakukan Bank Indonesia dengan LP-IPB Bogor untuk wilayah Jawa Barat, LP-UNDIP Semarang untuk wilayah Jateng & DIY dan PPBEI-FEUNIBRAW Malang untuk wilayah Jawa Timur, menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memotivasi masyarakat Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat untuk menggunakan jasa perbankan syariah yaitu faktor kualitas pelayanan dan

kedekatan lokasi bank dari pusat kegiatan, kemudian memiliki kecenderungan berhenti menjadi nasabah antara lain karena kualitas pelayanan yang kurang baik dan atau keraguan akan konsistensi penerapan prinsip syariah, sedangkan faktor pertimbangan keagamaan (yaitu masalah halal/haram) bukanlah menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kecenderungan menggunakan jasa bank syariah.

Hal ini bertolak belakang dengan penghargaan-penghargaan yang telah diterima oleh bank-bank syariah diantaranya: Bank Syariah Mandiri telah memperoleh penghargaan "*Islamic Banking Awareness dan Islamic Customer Satisfaction*" dan "*Islamic Banking Quality Award 2004*", "*Indonesian Bank Loyalty Index 2008*" dimana dalam penghargaan tersebut BSM meraih nilai tertinggi di antara semua bank Syariah (BUS & UUS) dalam layanan kepuasan nasabah melalui lima Customer Index tersebut BSM untuk di: CUSTOMER TRANSACTION INDEX; CUSTOMER RELATIONSHIP INDEX; CUSTOMER PARTNERSHIP INDEX; CUSTOMER SATISFACTION INDEX dan OVERALL LOYALTY INDEX. (<http://www.syariahmandiri.co.id>). Dalam survey *Islamic Banking Quality Award 2006* pemenang di bidang layanan pelanggan diantaranya: Niaga syariah, Bukopin Syariah, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, Bank Danamon Syariah, Bank Syariah Mega dimana dasar penilaian penghargaan tersebut adalah melalui dua sumber metodologi penilaian. Pertama, mystery shopper, untuk mengetahui adakah perbedaan antara standar kualitas pelayanan suatu bank dan praktiknya di lapangan. Kedua, riset konsumen, bertujuan mengetahui bagaimana evaluasi konsumen terhadap suatu bank yang didasarkan pada pengalaman nyatanya secara terus-menerus menerima kualitas layanan bank tersebut. (<http://www.swa.co.id>).

Disamping itu, menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1982;87), bahwa faktor motivasi kerja karyawan menjadi penyebab perbedaan dan berhubungan erat dengan perilaku kinerja atau prestasi kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya termasuk dalam hal kinerja karyawan didalam memberikan pelayanan terhadap nasabah. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan kinerja suatu intitusi bisnis.

Sondang P Siagian (1999; 137) menyatakan, "Dengan motivasi yang tepat, seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, nilai religius sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Nilai religius tidak

hanya semata-mata berkaitan dengan kehidupan keagamaan seseorang, akan tetapi tercermin juga dalam kehidupan sehari – hari seperti menjunjung tinggi nilai-nilai luhur tertentu seperti kejujuran, kesediaan berkorban, kesetiaan dan lain sebagainya.

Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan dilakukan Bank Indonesia dengan LP-IPB Bogor, LP-UNDIP Semarang dan PPBEI-FEUNIBRAW, serta teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely dan teori dari Sondang P. Siagian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- (1) Seberapa kuat hubungan antara religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.
- (2) Dimensi religiusitas mana yang memiliki faktor dominan didalam mendorong motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

- (1) Mengetahui hubungan antara dimensi religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.
- (2) Mengetahui dimensi religiusitas yang memiliki faktor dominan didalam mendorong motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meliputi variabel aspek religiusitas dan variabel motivasi kerja karyawan. Karenanya, terkait dengan perumusan permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada beberapa variabel, dengan pengertian sebagai berikut :

- (1) *Faktor Religiusitas* adalah faktor (dorongan) yang dimiliki manusia dalam tahapan supra kesadaran terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta.
- (2) *Motivasi Kerja* adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan

sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang ingin dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya

1.5 Kerangka Teori (*Theoretical Framework*) dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Teori

Robert N Bellah (dalam Ahmad Syafi'i, 2004), yang merujuk kepada Paul Tillich, mendefinisikan Religi sebagai sikap-sikap dan tindakan manusia yang bersangkutan dengan keprihatinan yang paling mendasar (*ultimate concern*). Keprihatinan paling dasar ini berkaitan dengan apa yang pada akhirnya bernilai dan bermakna.

Djarir (2004) menerangkan bahwa religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*), religiusitas meliputi pengetahuan agama, keyakinan agama, pengamalan ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.

Menurut Daradjat (1991) agama adalah proses hubungan manusia yang dirasakan terhadap sesuatu yang diyakininya, bahwa sesuatu lebih tinggi dari pada manusia. Sedangkan Glock dan Stark (dalam Poloutzian, F.R., 1996) mendefinisikan agama sebagai sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembaga, yang kesemuanya terpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Weber (dalam Abdullah, 1988) mengatakan bahwa kesadaran agama, bukanlah sekedar pantulan dari kenyataan sosial – ekonomi, bukanlah suatu faktor yang otonom dan sekaligus mempunyai kemungkinan untuk memberi corak pada sistem perilaku. Dan dengan begini kesadaran agama juga mempunyai potensi untuk mengadakan perubahan struktur, yang menyangkut kenyataan sosial – ekonomis.

Glock dan Stark (dalam Poloutzian, F.R., 1996) menjelaskan bahwa sikap religiusitas (*religious attitude*) itu bisa dilihat dalam 5 dimensi, yaitu dimensi ideologi (*ideological dimension*), dimensi eksperiensial (*experiential dimension*), dimensi ritual (*ritualistic dimension*), dimensi intelektual (*intellectual dimension*), dan dimensi konsekuensial (*consequential dimension*).

Dalam konsep Islam menurut Karim (2004), yang dapat memotivasi manusia untuk bekerja, antara lain adalah pemikiran Syatibi mengenai "maqasid syariah" atau "tujuan syariah" yang merujuk kepada Al-Qur'an dan Hadits, atau merupakan pedoman hidup manusia agar tercapai kebahagiaan atau kemaslahatan didunia dan diakhirat. Hal tersebut menjadi landasan pada setiap muslim bahwa bekerja merupakan hal wajib dan sesuai dengan perintah Allah SWT.

Tujuan syariah itu salah satunya adalah harta, yang untuk memperolehnya dengan melalui bekerja. Dalam manusia melakukan setiap aktivitasnya (bekerja) ini, manusia diberikan Allah SWT suatu *ghirah* (motivasi) yang berupa potensi fitrah yang terpendam, yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan kepada dirinya atau memuaskan kebutuhan primernya atau menolak bahaya yang membawa kesakitan dan kesedihan kepadanya (Az-Za'balawi dalam Yusri, 2008, hlm. 41). Memang setiap motivasi manusia dalam bekerja akan dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonominya, seperti kondisi geografis, lingkungan (adat dan budaya), tingkat pendidikan, pergaulan, termasuk yang terpenting adalah aspek religiusitas. Diharapkan dengan aspek religiusitas ini, setiap manusia memiliki motivasi utamanya motivasi kerja. Motivasi kerja dalam hal ini adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan, apabila motivasi kerja rendah maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi memegang peranan penting dalam memberikan gairah dan semangat dalam melaksanakan aktivitas atau tugas pekerjaannya (Ravianto, 1985, hlm. 19).

Motivasi menurut Isbandi Rukminto (1994) berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Dalam hal ini motivasi kerja dilihat berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu; motif biogenetis, motif sosiogenetis, motif teologis.

Oleh karena itu, Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang terbaik diharapkan dapat mengembangkan perusahaan dimana karyawan bekerja. Kondisi riilnya pada setiap perusahaan sangat variatif karyawan yang ada karena hal itu

tergantung pada kebutuhan serta kultur yang ada pada perusahaan tersebut. Karenanya, diperlukan suatu standar prosedur tertentu yang menjadi dasar dalam melakukan rekrutment pegawai serta pemberian pelatihan. Hal tersebut akan memberi bekal yang memadai bagi setiap karyawan untuk ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM adalah faktor sentral dalam organisasi, apapun tujuannya, organisasi dibuatkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Menurut F.Herzberg (1957) bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh pula kepada kinerja perusahaan.

Ermaya Suradinata (1996: 201) menyatakan, faktor motivasi terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi/lembaga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan optimalisme pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi/lembaga tersebut. Adanya motivasi yang intensif akan dapat menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya apabila tidak ada sistem motivasi yang baik, akan dapat menimbulkan rasa frustrasi atau kegairahan kerja yang cenderung menurun kapasitas dan kualitasnya.

Mochamad Amien (1998: 64) menyatakan, apabila proses motivasi tersebut menyangkut organisasi/lembaga pemerintah maupun swasta yang berkaitan dengan penyelenggaraan lembaga perguruan tinggi, maka proses motivasi juga akan menyangkut kepada obyek sasaran kegiatan organisasi/lembaga yang menangani lembaga perguruan tinggi tersebut. Proses motivasi ini dimaksudkan untuk membentuk proses kesadaran yang optimal bagi karyawan untuk membina serta penyelenggaraan pelayanan yang sesuai dengan ketetapan lembaga dan perundang-undangan yang berlaku.

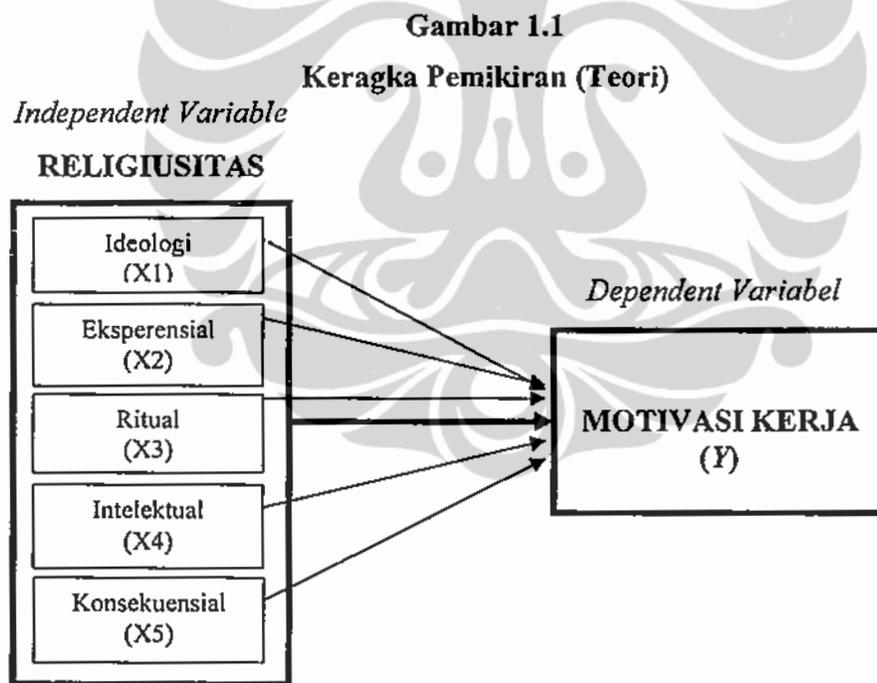
Faktor motivasi, juga pada umumnya akan selalu sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja, karena kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya, standar, kriteria atau target atau sasaran yang diteliti telah ditentukan dahulu dan telah disepakati, untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pekerja (karyawan) yang memiliki aspek religiusitas diharapkan nantinya terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta (Allah SWT) dan memiliki motivasi kerja yang kuat. Dengan nilai aspek religiusitas dan motivasi kerja

yang kuat ini pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap etos kerja dan kualitas hasil kerja (kinerja) seorang karyawan, utamanya didalam memberikan pelayanan terhadap klien atau nasabah yang menjadi orang yang harus dilayani untuk dapat membesarkan usaha atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja.

Pernyataan tersebut semakin dapat menguatkan dugaan bahwa aspek religiusitas akan sangat berpengaruh pada faktor motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Asumsinya adalah, jika aspek religiusitas yang dilakukan meningkat kapasitas dan kualitasnya, maka tingkat motivasi juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dimana mereka bekerja.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini.



(Sumber : Glock dan Stark diolah)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, penelitian ini dirumuskan hipotesisnya sbb :

- H1 : Aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
- H2 : Dimensi ideologis pada aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
- H3 : Dimensi eksperensial pada aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
- H4 : Dimensi ritual pada aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
- H5 : Dimensi intelektual pada aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
- H6 : Dimensi konsekuensial pada aspek religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.

1.6 Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yaitu diambil dari karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang dengan didukung data-data sekunder yang diambil dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, laporan-laporan dsb. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier dan Regresi Berganda. Dasar pengambilan data tersebut, dengan pertimbangan kondisi bahwa sudah ada beberapa penelitian pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang, namun lebih banyak pada analisis kinerja keuangan, kelembagaannya (nasabah dan jaringan kerjanya) sehingga perlu ada penelitian pada aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang sendiri (karyawan), yaitu aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian dan penyusunan tesis ini antara lain adalah:

(1) Bagi Dunia Akademis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi atau temuan empiris mengenai Religiusitas terhadap Motivasi Kerja; kepada ilmu pengetahuan khususnya kepada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi pendukung bagi peneliti lain yang berminat mengkaji masalah Motivasi Kerja pada Perbankan Syariah di Indonesia.

(2) Bagi Perbankan Syariah Syariah:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi kerja; yang mana informasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen dalam menentukan kebijakan sumberdaya manusia di lingkungan Perbankan Syariah baik di kota Semarang pada khususnya dan Nasional pada umumnya .

(3) Bagi Masyarakat :

Masyarakat termasuk pelaku usaha dapat mengetahui kondisi dari pengaruh aspek religiusitas terhadap motivasi kerja karyawan untuk mendukung pelayanan yang baik terhadap nasabah umumnya.

1.8 Sistematika Pembahasan

Susunan dari tulisan ini terdiri dari lima bab, masing-masing berisikan uraian yang diawali dengan pembahasan masalah secara umum..

Bab I berisi tentang Pendahuluan, yang meliputi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, ruang lingkup penelitian, kerangka teori dan hipotesa penelitian, serta sistematika penulisan.

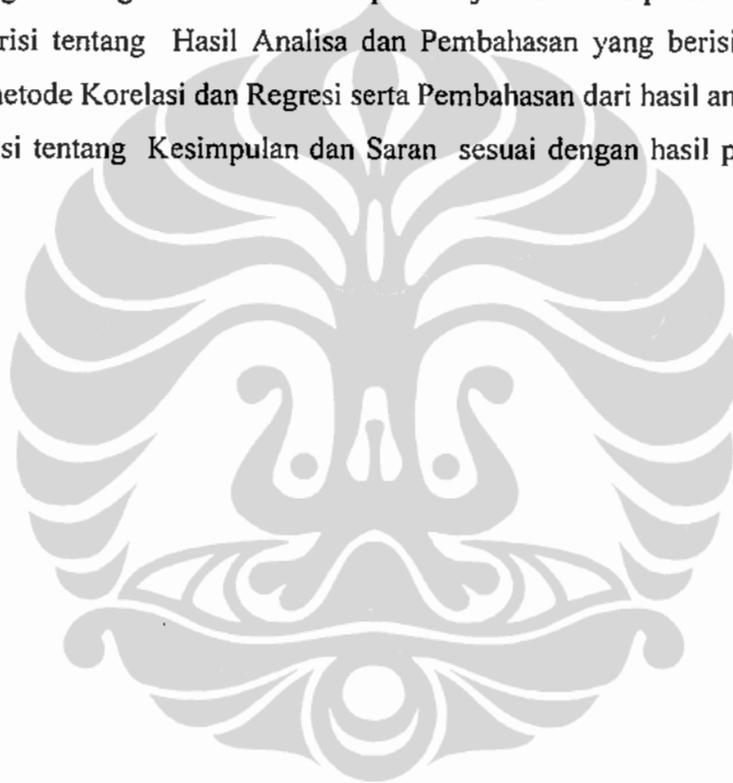
Bab II berisi tentang Landasan Teori, yang berisi beberapa landasan teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dalam sudut pandang Islami, selanjutnya teori tentang Aspek Religiusitas, Dimensi-Dimensi Religiusitas, Pengertian Kerja, Motivasi, dan Motivasi Kerja Karyawan, dan beberapa uraian yang menunjang teori-teori tersebut

serta penelitian terdahulu yang memiliki permasalahan yang mendekati sama dengan penelitian kali ini.

Bab III berisi tentang Data dan Metodologi Penelitian, yang berisi hal-hal yang bersangkutan dengan metode penelitian yang didalamnya tercakup satuan hasil pengelolaan data, satuan analisis, pengukuran konsep, jenis data yang dipakai, prosedur pengumpulan data, pemilihan data penelitian, metode penelitian meliputi alat analisis yang dipakai yang akan digunakan untuk memperoleh jawaban atas persoalan penelitian.

Bab IV berisi tentang Hasil Analisa dan Pembahasan yang berisi tentang hasil analisa dengan metode Korelasi dan Regresi serta Pembahasan dari hasil analisa tersebut.

Bab V berisi tentang Kesimpulan dan Saran sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan.



BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Pembangunan dalam tradisi Islam memfokuskan pada pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Berdasarkan proses inilah lahir IPTEK dan menjadikan manusia mengetahui sehingga lahirlah kreatifitas sains dan teknologi yang menjadi faktor penting bagi kemajuan dan pembangunan.

Dalam tradisi Islam, IPTEK dibimbing hikmah sehingga IPTEK yang berkembang dalam kerangka meneliti kebesaran Allah dan memanfaatkannya untuk kebaikan manusia. Dengan kerangka ini, IPTEK tidak “liar” dan membahayakan manusia. Dalam bahasa Al-Qur’an, orang yang mengkaji dan menyelidiki alam disebut sebagai *ulul albab*.

Pembangunan atau pembentukan SDM yang berkualitas dalam perspektif Islam adalah bagaimana menjadikan potensi akal, hati, dan jasmani sebagai sumber kekuatan mengurus diri dan mengelola alam untuk mengharap ridha Allah yang diwujudkan dalam bentuk *amal shaleh* kepada sesama (Ahmad dalam Dinar P, 2007).

SDM yang baik dan berkualitas hanya akan tercipta dengan ilmu yang luas dan keterampilan yang baik serta kepribadian *Qurani* supaya pengelolaan sumber alam yang bernilai ekonomis dan saintifik menjadi terarah. Seringnya terjadi penyalahgunaan dan penyelewengan terhadap anugerah Allah diakibatkan oleh potensi SDM yang tidak dibentuk secara seimbang. Seperti, memberikan penekanan pada IPTEK tapi tidak diiringi dengan penanaman nilai, etika dan akhlak mulia. Nilai-nilai dasar seperti amanah, adil, benar, jujur, dan bijaksana sangat penting dalam mengelola sumber daya alam. Tanpa nilai-nilai ini, manusia cenderung bersifat tamak, melakukan penyalahgunaan dan akhirnya merusak amanah dan alam.

Menjadi *al-insan al-kamil*, dalam arti yang luas, memerlukan ilmu yang benar dan keterampilan yang baik serta nilai yang berguna agar gerak pengelolaan SDA yang bernilai ekonomi dan saintifik terarah dan tidak membayakan bagi kehidupan manusia dan ekosistem. Menciptakan *insan kamil* bukan hanya dibangun di atas prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berasaskan agama, tetapi juga

memerlukan IPTEK sehingga hasilnya dapat memenuhi kebutuhan dan merespons tantangan zaman (Syafrudin dalam Dinar P, 2007).

2.2 Religiusitas

2.2.1 Pengertian Religiusitas

Sukardji (1993:26) mengatakan bahwa perkataan agama oleh orang Barat disebut *religie* atau *religion*. Kemudian bangsa Arab dan bangsa-bangsa selain bangsa Arab yang berbahasa dengan bahasa Arab menyebutnya dengan *ad-dien*. Selain para pemeluk agama Islam yang berbahasa dengan bahasa Arab menyebut agama dengan *millah* dan *mazhab*.

Sulaiman (dalam Sukardji, 1993:26-27) mengkritik pengertian perkataan agama dengan cara memisahkan antara huruf “a” berarti “tidak” dan kata “gama” berarti “kacau”, yang masing-masing diberi arti tersendiri dan kemudian secara terpadu diartikan (orang yang memeluk suatu agama dan mengamalkan ajaran-ajarannya dengan sungguh-sungguh, hidupnya tidak akan kacau) dengan perekaan yang kebetulan tepat memenuhi harapan pemberi arti, dinilai merupakan analisa ilmiah yang tidak benar. Kritikan senada dilontarkan oleh Bahrin Rangkuti, dan dia juga menambahkan bahwa memang “a” menurut kita, berarti tidak, yaitu aneka, “a” berarti “tidak”, “eka”, berarti “satu”, jadi aneka adalah “tidak satu”. Perkataan agama, a-nya seharusnya dibaca panjang (a-gama) berarti cara, jalan. Karena perkataan agama berasal dari Bahasa Indo-German, yaitu “gam”, identik dengan *go* dalam bahasa Inggris, yang berarti jalan, cara berjalan, cara-cara sampai pada keridlaan Tuhan.

Orang Barat mengidentikkan agama dengan *religie*. Perkataan *religie* berasal dari bahasa Latin, yang tersusun dari dua buah perkataan, yaitu “*re*”, berarti “kembali” dan “*ligere*”, berarti “terkait, terikat”. Kemudian perkataan itu berkembang di seluruh penjuru Benua Eropa dengan lafal yang bervariasi pula, sesuai dengan dialek bahasa bangsa-bangsa yang hidup di benua tersebut, seperti *religie* (Belanda), *religion*, *religious* (Inggris) dan sebagainya.

De Groot mengartikan *religie* sebagai jiwa yang diciptakan Tuhan terikat kembali dengan-Nya. Sedangkan J.H. Van Der Hoop mengartikannya sebagai hukum. Maksudnya adalah bahwa manusia tidak bebas menurut kemauannya

sendiri, tetapi harus menurut ketentuan hukum, karena perlu adanya hukum yang mengingkai (Sukardji, 1993:27).

Robert N Bellah (dalam Ahmad Syafi'i, 2004), yang merujuk kepada Paul Tillich, mendefinisikan Religi sebagai sikap – sikap dan tindakan manusia yang bersangkutan dengan keprihatinan yang paling mendasar (*ultimate concern*). Keprihatinan paling dasar ini berkaitan dengan apa yang pada akhirnya bernilai dan bermakna.

Para antropolog dalam mengartikan *religie* juga bervariasi, tetapi dalam masalah tertentu memiliki prinsip yang sama. Ada tiga prinsip persamaan yang dipegangi mereka dalam memahami arti *religie*. *Pertama*, kepercayaan kepada Tuhan dan hubungan manusia dengan-Nya yang dihayati sebagai Yang Maha Gaib. *Kedua*, hubungan antara manusia dan Tuhan yang diwujudkan dalam bentuk kultus dan amalan-amalan yang bersifat ritual. *Ketiga*, bentuk kepercayaan dan cara berhubungan antara manusia dan Tuhan yang diatur dalam bentuk doktrin atau ajaran tertentu.

Perkataan agama dalam bahasa Arab ditransliterasi (diterjemahkan) dengan *ad-dien*. Dalam Munjid (1992:231), perkataan *ad-dien* memiliki arti harfiah cukup banyak, seperti pahala, ketentuan, kekuasaan, peraturan, dan perhitungan. Kemudian al-Fairuz-Zabat dalam buku kamusnya yang berjudul "*al Munhieth*", mengartikannya dengan kekuasaan, kemenangan, kerajaan, kerendahan, kemuliaan, perjalanan, peribadatan, dan paksaan. Selain *ad-dien*, dalam ajaran Islam, kita temukan dua istilah yang identik dengan istilah *ad-dien* itu, yaitu *millah* dan *mazhab* (Sukardji, 1993:27-18).

Menurut al-Jurjani, istilah *ad-dien*, *millah* dan *mazhab* memiliki *nisbah* dan arti – arti tertentu. *Ad-dien* mempunyai nisbah dengan Allah dan disebut *dienillah* yang artinya agama yang diturunkan Allah. Kemudian *millah* mempunyai nisbah dengan nabi tertentu, seperti *millah* Ibrahim, yang artinya agama yang diamalkan nabi Ibrahim. Sedangkan *mazhab*, memiliki nisbah pada seorang mujtahid tertentu, seperti *mazhab* Syafi'i, artinya *ad-dien* menurut paham Imam Syafi'i (Sukardji, 1993:28).

Untuk memahami pengertian *religious* (Inggris) beberapa tokoh memberikan beberapa penjelasan, diantaranya Abdul Mujib (2006:289) yang menjelaskan bahwa *religious* adalah kemampuan individu untuk menjalankan ajaran agama

secara benar dan baik dengan landasan keimanan dan ketakwaan. Sedangkan Mangunwijaya (1982:11) mengatakan bahwa religiusitas lebih melihat aspek yang diyakini yang ada dalam lubuk hati. Oleh karena itu, religiusitas lebih dalam dari agama. Dengan penjelasan yang lebih panjang, Djarir (2004) menerangkan bahwa religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*), religiusitas meliputi pengetahuan agama, keyakinan agama, pengamalan ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.

Menurut Daradjat (1991) agama adalah proses hubungan manusia yang dirasakan terhadap sesuatu yang diyakininya, bahwa sesuatu lebih tinggi dari pada manusia. Sedangkan Glock dan Stark (dalam Poloutzian, F.R.,1996) mendefinisikan agama sebagai sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembaga, yang kesemuanya terpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Weber mengatakan, sebagaimana yang dirangkum oleh Abdullah (1988:14) bahwa kesadaran agama, bukanlah sekedar pantulan dari kenyataan sosial – ekonomi, bukanlah suatu faktor yang otonom dan sekaligus mempunyai kemungkinan untuk memberi corak pada sistem perilaku. Dan dengan begini kesadaran agama juga mempunyai potensi untuk mengadakan perubahan struktur, yang menyangkut kenyataan sosial – ekonomis.

Menurut Sudrajat (1994:10), suatu keyakinan tertentu dari ajaran agama memberikan saham yang besar terhadap perilaku dan corak suatu kelembagaan. Demikian pula situasi sosial dan ekonomi akan menampakkan pengaruhnya kepada cara seseorang memahami dan mengerti ajaran agama yang diyakininya.

Sudrajat (1994:102) juga mengutip pandangan Weber tentang agama yang pernah diungkapkan oleh Talcott Parsons. Menurut Talcott, agama merupakan "*the grounds of meaning*" (pandangan-pandangan dasar), yang dengannya masyarakat mengkoordinasikan atau mengorganisasikan kehidupan mereka.

Melihat dari sisi kepribadian Islam dalam psikologi Islam dan konvensional, Abdul Mujib (2006:167-169) menuliskan bahwa dengan kalbu, kepribadian manusia bukan sekadar mengejawantahkan kepribadian *insaniyyah* (kemanusiaan), tetapi juga dituntut untuk mencapai kepribadian *ilahiyyah*

(ketuhanan), kepribadian insani dinyatakan sebagai kepribadian sadar, sedang kepribadian Ilahi dinyatakan sebagai kepribadian supra sadar. Dari kriteria ini maka aktualisasi diri, realisasi diri, dan pengembangan diri bukan sekadar berakhir pada tahapan kesadaran, tetapi diupayakan sampai pada tahapan supra kesadaran. Tahapan supra kesadaran dapat diwujudkan dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Khalik-Nya (agama).

Freud misalnya, dalam teori super ego (struktur sosiologis) hanya mampu mencapai kepribadian moralitas. Moralitas dapat dicapai melalui internalisasi nilai-nilai dan cita-cita tradisional masyarakat. Teori kepribadian Freud belum menyentuh pada aspek-aspek keagamaan dan ketuhanan. Freud bahkan menyatakan bahwa agama sebagai suatu obsesi, ilusi dan khayalan belaka. Sementara Jung telah mengakui keberadaan agama sebagai bagian terpenting dari kepribadian manusia. Menurut Jung, setiap manusia memiliki struktur *arketipe* yang didalamnya termuat potensi-potensi beragama. Abraham Maslow dan Victor Frankl dari psikohumanistik menyatakan keberartian kebutuhan mistik dan spiritual, walaupun tidak harus berupa religius. Sementara Erich Fromm membagi agama dalam dua kategori, yaitu agama humanistik dan agama autoritarian. Agama humanistik adalah agama orang dewasa. Ciri agama ini adalah mengembangkan kebebasan, kemerdekaan, dan kebutuhan batin manusia sendiri secara optimal. Keutamaannya adalah realisasi diri bukan penyerahan dan ketaatan. Sedangkan agama autoritarian merupakan agama orang yang belum dewasa. Ciri agama ini adalah kekuasaan dan pengawasan dari Tuhan, dan penyerahan serta ketaatan bagi hamba.

Keterangan di atas bukanlah pengertian agama sebagaimana yang dipahami oleh penganut agama seperti Islam, Kristen, Yahudi, Hindu, Budha dan sebagainya. Agama bagi mereka adalah paham batin yang memberikan kekuatan dan kepercayaan terhadap terwujudnya suatu kreativitas, produktivitas, dan kebebasan.

2.2.2 Dimensi Religiusitas

Dimensi religiusitas adalah ukuran yang dikaitkan dengan sesuatu yang bersifat keagamaan. Glock dan Stark (dalam Poloutzian, F.R., 1996) menjelaskan bahwa sikap religiusitas (*religious attitude*) itu bisa dilihat dalam 5 dimensi, yaitu

dimensi ideologi (*ideological dimension*), dimensi eksperiensial (*experiential dimension*), dimensi ritual (*ritualistic dimension*), dimensi intelektual (*intellectual dimension*), dan dimensi konsekuensial (*consequential dimension*).

- a. Dimensi ideologi (*ideological dimension*). Dimensi ini menunjukkan kepercayaan atau keyakinan pemeluk suatu agama kepada ajaran-ajaran agamanya, terutama yang bersifat dogmatik dan fundamental. Pemeluk agama tersebut juga mengakui kebenaran doktrin – doktrin agamanya yang meliputi isi dan cakupan keimanan, tipe keimanan dan kekafiran, tata nilai, serta dalil yang membuat manusia setia terhadap agama. Misalnya, apakah seseorang yang beragama percaya tentang adanya malaikat, sorga, neraka, hari kiamat, dan lain-lain yang bersifat dogmatik. Sedangkan Poerwadarminta (2003:432) mengartikan ideologi dengan asas pendapat keyakinan yang dipakai (dicitacitakan) untuk dasar negara dan sebagainya.
- b. Dimensi eksperiensial (*experiential dimension*). Dimensi ini merujuk pada anggapan dasar dalam semua agama bahwa seseorang yang sholeh akan merasakan suatu perasaan, emosi keagamaan atau pengetahuan langsung dalam satu waktu atau lainnya. Misalnya adalah kehadiran atau kedekatan dirinya dengan Tuhan, merasa doanya dikabulkan oleh Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa jiwanya selamat karena pertolongan Tuhan dan sebagainya.
- c. Dimensi ritualistik (*ritualistic dimension*). Dimensi ini meliputi mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktek-praktek keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting, yaitu :
 - Ritual, mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakannya, seperti sembahyang, berpuasa, zakat, haji dan lain-lain.
 - Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik. Semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan,

informal, dan khas pribadi, seperti membaca Al Qur'an, zikir dan lain-lain.

- d. Dimensi Intelektual (*intellectual dimension*). Dimensi ini menggambarkan sebuah harapan bahwa seorang yang shaleh akan mengetahui banyak tentang ajaran keyakinannya dan memahaminya disertai dengan dalil dan informasi yang mendukung. Pengetahuan ini dapat diperoleh dengan berbagai cara, misalnya dengan membaca buku-buku agama, mengikuti pengajian, membaca kitab suci dan lain sebagainya.
- e. Dimensi Konsekuensial (*consequential dimension*). Dimensi ini berbeda dengan 4 dimensi sebelumnya. Dimensi ini merujuk pada pengaruh keberagaman dalam perilaku kehidupan sosial seseorang, seperti bekerja dengan baik dan menampakkan sikap cinta kepada tetangga.

Dari penelitian Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup (1987) juga menunjukkan bahwa ada lima dimensi religiusitas di dalam ajaran Islam yang memiliki persamaan dengan dimensi religiusitas yang diungkapkan oleh Glock dan Stark, yakni :

- a. Dimensi Iman
Mencakup hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, kitab-kitab, nabi, mukjizat, hari akhir dan adanya setan serta takdir baik dan buruk.
- b. Dimensi Islam
Sejauh mana tingkat frekuensi, intensitas dan pelaksanaan ibadah seseorang. Dimensi ini mencakup pelaksanaan shalat, zakat, puasa dan haji.
- c. Dimensi Ikhsan
Mencakup pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar perintah Tuhan, keyakinan menerima balasan, perasaan dekat dengan Tuhan dan dorongan untuk melaksanakan perintah agama.
- d. Dimensi Ilmu
Seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang agamanya, misalnya pengetahuan tentang tauhid, fiqh dan lain-lain.

e. Dimensi amal

Meliputi bagaimana pengamalan keempat dimensi di atas yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan manusia dan dengan lingkungan alamnya.

Kelima dimensi tersebut adalah merupakan aspek-aspek yang tidak bisa dipisahkan-pisahkan.

Menurut Hendropuspito (1990) fungsi agama bagi manusia meliputi :

a. Fungsi edukatif

Manusia mempercayakan fungsi edukatif pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing. Keberhasilan pendidikan terletak pada pendayagunaan nilai-nilai rohani yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama. Nilai yang diresapkan antara lain: makna dan tujuan hidup, hati nurani, rasa tanggung jawab dan Tuhan.

b. Fungsi penyelamatan

Agama dengan segala ajarannya memberikan jaminan kepada manusia keselamatan di dunia dan akhirat.

c. Fungsi pengawasan sosial

Agama ikut bertanggung jawab terhadap norma-norma sosial sehingga agama menyeleksi kaidah-kaidah sosial yang ada, mengukuhkan yang baik dan menolak kaidah yang buruk agar selanjutnya ditinggalkan dan dianggap sebagai larangan. Agama juga memberi sanksi-sanksi yang harus dijatuhkan kepada orang yang melanggar larangan dan mengadakan pengawasan yang ketat atas pelaksanaannya.

d. Fungsi memupuk persaudaraan

Persamaan keyakinan merupakan salah satu persamaan yang bisa memupuk rasa persaudaraan yang kuat. Manusia dalam persaudaraan bukan hanya melibatkan sebagian dari dirinya saja, melainkan seluruh pribadinya juga dilibatkan dalam suatu keintiman yang terdalam dengan sesuatu yang tertinggi yang dipercaya bersama.

e. Fungsi transformatif

Agama mampu melakukan perubahan terhadap bentuk kehidupan masyarakat lama ke dalam bentuk kehidupan baru. Hal ini dapat berarti pula menggantikan nilai-nilai lama dengan menanamkan nilai-nilai baru.

Transformasi ini dilakukan pada nilai-nilai adat yang kurang manusiawi. Sebagai contoh kaum qurais pada jaman Nabi Muhammad yang memiliki kebiasaan jahiliyah karena kedatangan Islam sebagai agama yang menanamkan nilai-nilai baru sehingga nilai-nilai lama yang tidak manusiawi dihilangkan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Elidar Husein (1997:26) mengatakan bahwa untuk menjelaskan fakta bahwa tingkah laku bermotivasi terarah sedemikian konsistennya kepada suatu tujuan, maka perlu ada organisme yang menyokong, dimana energi jasmaniah diarahkan secara selektif terhadap keadaan – keadaan yang sering berada di luar jangkauan yang dinamakan tujuan. Suatu organisme dikatakan bermotivasi bila ia tidak saja ditandai oleh keadaan mobilisasi energi tetapi juga oleh pengaruh tingkah laku kepada salah satu tujuan terpilih.

Dengan makna yang sama, Siagian (1995:140), menjelaskan bahwa motivasi bukanlah merupakan hal yang selalu terwujud dalam bentuk yang kongkret, yang segera dapat dilihat. Yang dapat diidentifikasi adalah manifestasinya dalam bentuk perilaku orang.

Siagian (1995:142) mengatakan bahwa berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Karena itu dapat dikatakan bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan, terdapat tiga komponen utamanya, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homestik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimilikinya, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dorongan, sebagai segi kedua

motivasi. Segi ketiga motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Elidar Husein (1997:26) mengatakan bahwa motif dan motivasi mempunyai pengertian yang berbeda dan ada yang menyamakan. Secara observasional, motivasi adalah sesuatu yang abstrak tak dapat diukur dengan jelas. Motivasi akan terlihat melalui perbuatan atau kejadian.

Secara etimologi, motif berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya bergerak (Siagian, 1995:142). Sedangkan dalam bahasa Inggris, *motion*, yang berarti gerak, usul, sedangkan *motive* berarti bergerak dan gerakan atau segala sesuatu yang bergerak. Jadi istilah *motiv* pun erat hubungannya dengan “gerak” yaitu dalam hal ini gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku. Motiv dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:666), dijelaskan bahwa motif adalah alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. *Motive (motif)* dalam (Chaplin, 2004; 310-311) mempunyai lima arti yaitu, pertama, satu keadaan ketegangan di dalam individu, yang membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran; kedua, alasan yang didasari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya; ketiga, satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku; keempat, satu dorongan (*drive*) perangsang, rangsangan. Istilah *drive* terutama sekali dipakai menyangkut motif-motif primer, untuk mana basis jasmaniahnya telah diketahui; kelima, satu set atau sikap yang menuntut tingkah laku.

Baharuddin (2004:239) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian menentukan ini, dalam konsep Islam disebut sebagai *niyyah*. *Niyyah* adalah pendorong utama manusia untuk berbuat dan beramal. Dalam sebuah hadis Rasulullah menjelaskan bahwa perbuatan manusia sangat ditentukan oleh *niyyah*.

Artinya :

“Sesungguhnya amal perbuatan itu ditentukan oleh *niyyah*-nya.”

Sedangkan Az-Za'balawi (2007:187-188) dalam bukunya, *Tarbiyah al-Murahiq bain al-Islam wa Ilm an-Nafs* yang diterjemahkan menjadi *Pendidikan Remaja antara Islam dan Ilmu Jiwa*, menuliskan bahwa kata Motivasi sepadan dengan *dafi'* dalam bahasa Arab. Lebih lanjut beliau menuliskan, dalam *al-*

Mu'jam al-Wasith, disebutkan beberapa arti kata *dafa'a*, sebagai berikut, "*Dafa'a ila fulanin daf'an*" artinya : sampai kepada fulan. Misalnya dalam kalimat "*Thariqun yadfa'u ila makani kadza*" artinya : jalan yang menghantarkan sampai ke tempat ini.

"*Dafa'a asy-syai'a*" artinya : menyingkirkan dan menolak sesuatu dengan kekuatan. Dalam Al-Qur'an, "*Seandainya Allah tidak menolak (keganasan) sebagian umat manusia dengan sebagian yang lain, pasti rusaklah bumi ini.*" (al-Baqarah, 2:251).

Misalnya dalam kalimat "*dafa'tuhu 'anni*" (saya menolaknya) dan "*dafa'a 'anhu al-'adza wa asy-syarr*" (dia menolak gangguan dan kejahatan dari dirinya).

"*Dafa'a ilaihi asy-syai'a*" artinya mengembalikan sesuatu. Dalam kalimat "*dafa'a al-qaula*" artinya menjawab perkataannya dengan argumen.

"*Dafa'a 'anhu mudafa'atan wa difa'an*" artinya : membela dan menolongnya, misalnya pembelaan di pengadilan.

"*Dafa'a 'anhul 'adza*" artinya : menjauhkan dan menyingkirkan gangguan. Kata *dafa'a* mempunyai banyak arti; kebanyakan pengertian itu berkisar antara menolak sesuatu yang membawa mudharat kepada individu, pada dirinya atau kepribadiannya. Kata ini juga dipakai untuk menunjuk kepada sesuatu yang mendatangkan maslahat bagi individu, untuk membuktikan dan membela hak-haknya (materi maupun duniawi).

Kata *dafa'a* berulang kali disebutkan dalam al-Qur'an kira-kira sebanyak sepuluh kali. Misalnya dalam firman-Nya,

"Dan ujilah anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk kawin. Kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya. Dan janganlah kamu makan harta anak yatim lebih dari batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (membelanjakannya) sebelum mereka dewasa. Siapa saja (di antara pemelihara itu) mampu, hendaklah ia menahan diri (dari memakan harta anak yatim itu). Dan, siapa saja yang miskin, maka bolehlah ia makan harta itu menurut yang patut. Kemudian apabila kamu menyerahkan harta kepada mereka, maka hendaklah kamu adakan saksi-saksi (tentang penyerahan itu) bagi mereka. Dan cukuplah Allah sebagai pengawas (atas persaksian itu)." (an-Nisa, 4:6)

Kata "*fadfa'u* (serahkanlah) dalam ayat ini artinya memberikan dan mengembalikan harta anak-anak yatim ketika mereka telah baligh dan akalunya telah matang. Itu karena *rusyd* (kecerdasan, kepandaian memelihara harta)

menjadi syarat penyerahan harta mereka ke tangan mereka sendiri. Ayat ini menjelaskan cara menyerahkan harta mereka, demi menjaga hak-hak dan melindungi masalah, agar keraguan dan prasangka tidak tersebar di tengah masyarakat Islam. Juga demi melindungi jiwa para pengurus harta anak-anak yatim agar jangan sampai mereka tergoda untuk memakan harta itu sehingga mereka menunda penyerahannya atau mengorupsi sebagiannya.

Kata ini juga dipakai dalam firman-Nya,

“Dan supaya Allah mengetahui siapa orang-orang yang munafik. Kepada mereka dikatakan, ‘Marilah berperang di jalan Allah atau pertahankanlah (dirimu).’ Mereka berkata, ‘Sekiranya kami mengetahui akan terjadi peperangan, tentulah kami mengetahui kamu.’ Mereka pada hari itu lebih dekat kepada kekafiran daripada keimanan. Mereka mengatakan dengan mulutnya apa yang tidak terkandung di dalam hatinya. Dan Allah lebih mengetahui apa yang mereka sembunyikan.” (Ali ‘Imran, 3:167).

Kata *“aw idfa’u”* (atau pertahankanlah dirimu) dalam ayat yang mulia ini mengandung seruan kepada orang-orang munafik untuk ikut serta dalam menolak kaum musyrikin dan kebatilan mereka, demi membela agama Allah dan meninggikan kalimat-Nya. Pemakaian kata *“aw”* (atau) sebelum kata *idfa’u* menunjukkan adanya perbedaan antara *qital* dan *difa’*; yang kedua tidak sama dengan yang pertama. Al-Qur’an mengobarkan semangat mereka untuk ikut serta dalam acara yang paling gampang; seolah-olah al-Qur’an berbisik kepada mereka, “Kalau kalian takut terbunuh karena kalian mengharap kehidupan dunia dan lebih mengutamakan atas kehidupan akhirat, maka tidak apa-apa jika kalian sekedar memperbesar jumlah kaum mukminin atau kalian melindungi punggung (bagian belakang) mereka.”

Pemakaian yang lain terdapat dalam firman Allah,

“Sesungguhnya Allah membela orang-orang yang telah beriman. Sesungguhnya Allah tidak menyukai tiap-tiap orang yang berkhianat lagi mengingkari nikmat.” (al-Hajj, 22:38)

Kata *yudafi’u* (membela) membangkitkan faktor-faktor keamanan dan ketenangan dalam hati kaum mukminin. Allah membela mereka; dan Dialah Yang Maha Perkasa atas hamba-hamba-Nya, dan Maha Mulia serta Bijaksana. Karena itu, mereka tidak menjadi takut oleh banyaknya jumlah dan kuatnya persenjataan musuh-musuh mereka.

Kata ini juga dipakai dalam firman-Nya,

“Sesungguhnya azab Tuhanmu pasti terjadi. Tidak seorang pun yang dapat menolaknya.” (at-Thur, 52:7-8)

“Seorang peminta telah meminta kedatangan azab yang bakal terjadi. Untuk orang-orang kafir, yang tidak seorang pun dapat menolaknya.” (al-Ma’arij, 70:1-2).

Bentuk kata *dafi*’ disebutkan dalam dua ayat di atas. Akan tetapi, kata ini dalam kedua ayat di atas tidak menunjukkan pengertian seperti yang dimaksud oleh para psikolog dalam studi-studi mereka mengenai perilaku manusia. Al-Qur’an memang mempergunakan kata-kata yang sesuai dengan motif-motif perilaku manusia.

Dari uraian di atas, jelas bahwa kata *dafa’a* memiliki banyak arti. Sebagian besar pengertiannya berkisar seputar gerakan, penolakan dengan kekuatan, pemberian, jawaban, perlindungan, penjagaan, dan lain-lain. Semua arti ini membantu memberikan definisi yang tepat untuk kata *dafi*’ (motivasi) perilaku manusia. (az-Za’balawi, 2007:188-191).

Az-Za’balawi (2007:191) juga menuliskan, motivasi adalah potensi fitrah yang terpendam, yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan kepada dirinya atau memuaskan kebutuhannya, atau menolak bahaya yang membawa kesakitan dan kesedihan kepadanya.

Motivasi didefinisikan oleh Muhammad Utsman Najaati sebagai “kekuatan penggerak; yang membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup, menampilkan perilaku, dan mengarahkannya ke satu atau beberapa tujuan tertentu.”

Oleh Nabil as-Samaaluthy, motivasi diartikan sebagai “kondisi internal (fisik maupun mental, fitrah maupun perolehan) yang merangsang perilaku, menentukan jenis dan orientasinya, dan menghantarkannya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang dapat memuaskan salah satu aspek dari kehidupan manusia.”

Dalam bidang ilmu psikologi, motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Campbell & Pritchard (dalam Steers & Porter, 1991:5) mengemukakan,

Motivation has to do with a set of independent / dependent variable relationships that explain the direction, amplitude, and persistence of an individual’s behavior, holding constant the effects of aptitude, skill, and

understanding of the task, and the constraints operating in the environment (Campbell & Pritchard, 1976)

Newman and Newman, dalam *Principles of Psychology*, mengemukakan bahwa mempelajari motivasi adalah mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi arah, bentuk dan ketekunan suatu perbuatan.

Elidar Husein (1997:27) mengutip pendapat C.T. Morgan yang mengatakan bahwa bentuk motivasi terdapat dua unsur yang membentuknya yaitu kebutuhan (*need*) dan dorongan (*drive*) dan istilah ini dipergunakan dalam term yang berbeda. *Drive* (dorongan) lebih sering dipergunakan dalam menjelaskan motivasi yang terjadi pada binatang (*animal motivation*), sedangkan *need* (kebutuhan) lebih kepada bentuk motivasi yang terjadi pada manusia (*motivation in man*).

Elidar Husein (1997:27) juga mengemukakan pendapat Clark Hull yang dalam hal ini tidak membedakan kedua istilah tersebut dalam term motivasi ini. Lebih jauh ia mengemukakan bahwa kekuatan yang muncul dan menyertai kebutuhan disebut dorongan (*drive*), akan tetapi keduanya tidak selamanya bekerja secara paralel. Kadang kala seseorang mempunyai kebutuhan yang besar atau sebaliknya.

Baharuddin (2004 : 238-239) menjelaskan, berdasarkan munculnya, ada motivasi yang muncul dari dalam diri yang disebut dengan *motivasi intrinsik* yang bersifat batin, dan ada pula yang berasal dari luar diri seseorang, yang disebut dengan *motivasi ekstrinsik*. Motivasi yang datang dari luar diri ini dapat saja bersifat batin atau bersifat materi. Motivasi yang bersifat batin, contohnya : dorongan untuk memperoleh rasa penghormatan, pujian, kepuasan, kenikmatan, dan lain – lain. Sedangkan motivasi yang bersifat fisik atau materi, contohnya untuk mendapat hadiah berupa materi, untuk mendapatkan uang, dan lain – lain.

Sedangkan menurut Baharuddin (2004 : 240) kebutuhan manusia didasarkan pada dimensi-dimensi yang dimiliki jiwa manusia, yaitu dimensi *al-jism* memiliki kebutuhan biologis; *al-nafs* memiliki kebutuhan dasar akan ketentraman dan keamanan; *al-'aql* memiliki kebutuhan dasar akan penghargaan diri; *al-qalb* memiliki kebutuhan dasar cinta dan kasih sayang; *al-ruh* memiliki kebutuhan dasar perwujudan diri atau aktualisasi diri; sedangkan *al-fitt*

Newman (dalam Husein, 1997: 27) mengemukakan teori tentang motif yang membaginya menjadi dua unsur motif; motif perjuangan dan motif penentuan, dan antara motif dan motivasi tidak dibedakannya. Motiv (motivasi) merupakan

sebab atau gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu tujuan. Perjuangan motiv, masih pendapat Newman, adalah usaha mempertimbangkan dengan hati nurani dan akal budi kemungkinan dilaksanakannya satu pilihan yang diambil dari beberapa alternatif motiv tadi. Sedangkan proses penentuan seleksi dan pelaksanaan pilihan yaitu memilih motiv yang paling baik dan paling kuat, untuk dilaksanakan.

Elider Husein (1997:27) mengemukakan pendapatnya mengenai beberapa ciri-ciri motivasi :

- (1) Penggerak perilaku
- (2) Kekuatan dan efisiensi perilaku
- (3) Motivasi mengarahkan perilaku pada tujuan tertentu
- (4) Penguatan positif (menyebabkan suatu perilaku cenderung untuk diulang kembali)
- (5) Kekuatan perilaku akan melemah bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak enak.

Siagian (1995:138) memberikan definisi motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi merupakan ciri kepribadian individu karena ciri tertentu dalam hal motivasi terbentuk berdasarkan sejumlah pengamatan sesaat yang terulang (hal. 40) kembali secara konsisten. Ciri kepribadian dalam hal motivasi dapat menunjukkan variasi intra individual. Seseorang mungkin bertindak atau berperilaku sigap dalam hal usahanya mencapai kesuksesan di bidang pekerjaannya secara maksimal berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, tetapi tak begitu tergerak untuk membina hubungan akrab dengan orang lain atau sebaliknya. Munandar dalam Ravianto (1996:87) menyatakan bahwa motivasi individu untuk bertindak dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.”

Dalam ilmu psikologi, pembahasan motivasi meliputi unsur-unsur seperti naluri, keinginan, kebutuhan, insentif, tujuan dan sasaran, tekanan sosial, pujian, nilai baik dan keyakinan. Di antara unsur tersebut, ada yang bersifat internal dan

mental, ada pula yang bersifat eksternal yang berasal dari luar individu, yang kesemuanya itu satu atau dengan lain cara dapat ikut menimbulkan dan mempertahankan motivasi, namun besar – kecilnya tidak harus sama. Locke dalam As'ad (1982:18) menyatakan bahwa : “Tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan–tujuan.” Siagian (1999:137) lebih memperjelas dengan menyatakan : “Dengan motivasi yang tepat, seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi akan terpelihara pula.”

Dalam Chaplin, J.P. 92004:310) dijelaskan bahwa *Motivate (memotivasi)* mempunyai dua arti yaitu, pertama, mendorong untuk berbuat atau bereaksi dan, kedua, menjalankan tugas sebagai satu insentif, atau sebagai satu tujuan. Sedangkan *motivational hierrarchy (hierarki motivasional)*, sebuah teori yang dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan, bahwa motif – motif manusia itu membentuk satu hierarki, dengan dorongan–dorongan primer atau fisiologis ada di bagian dasar; keselamatan dan jaminan keamanan perlindungan pada lapisan berikutnya; dorongan hidup berkelompok, cinta, dan afeksi; kemudian aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengenal dan mengetahui, serta kebutuhan estetis yang ada di puncak hierarki.

Menurutnya pula, Individu merupakan kesatuan yang terpadu dan terorganisasi. Oleh karenanya, dalam teori motivasi tidak ada sesuatu yang dapat dikatakan kebutuhan perut, atau mulut, atau alat kelamin. Yang ada hanyalah kebutuhan (fungsi organ tubuh) individu dna bukan hanya pada sebagian darinya. Makan akan memuaskan rasa lapar pada John Smith, dan bukan rasa lapar pada perut John Smith (Maslow, 1993:25). Jadi, keinginan yang sebenarnya lebih banyak merupakan kebutuhan orang itu seutuhnya (Maslow, 1993:27). Teori motivasi yang sehat menganggap motivasi sebagai suatu hal yang konstan, tiada akhir, berubah–ubah dan kompleks, dan merupakan sesuatu yang hampir universal dari setiap keadaan organisme (Maslow, 1993:31). Karena, tambahnya, manusia adalah hewan yang punya keinginan dan jarang mencapai keadaan puas sepenuhnya kecuali untuk waktu yang singkat. Apabila keinginan yang satu telah terpenuhi, keinginan lainnya muncul menggantikan tempat keinginan yang

pertama. Jika keinginan ini telah terpenuhi, masih ada keinginan lainnya yang akan tampil ke depan, dan begitu seterusnya (Maslow, 1993:31).

Para penyusun teori motivasi tidak pernah memberikan penghargaan yang layak pada salah satu fakta ini : pertama, bahwa manusia tidak pernah puas kecuali secara relatif atau selangkah demi selangkah, dan kedua, bahwa keinginan menempatkan dirinya dalam semacam hierarki dimana keinginan baru tidak akan muncul sebelum yang terdahulu terpenuhi (Maslow, 1993:31).

Motivasi manusia jarang mewujudkan diri dalam suatu perilaku, lepas dari situasi dan dari orang lain (Maslow, 1993:35). Perilaku ditentukan oleh beberapa kelas faktor, dimana motivasi merupakan satu kekuatan, sedang lingkungan merupakan kekuatan yang lain. Telaah terhadap motivasi tidak meniadakan atau menyangkal telaah mengenai penentuan situasional, tetapi melengkapinya. Kedua-duanya mempunyai tempat tersendiri dalam struktur yang lebih besar (Maslow, 1993:37).

Bagi Maslow cukup jelas bahwa tidak semua perilaku atau reaksi itu bermotivasi, sedikit-tidaknya tidak dalam arti yang biasa seperti mencari pemuasan kebutuhan, yakni mencari apa yang kurang atau yang dibutuhkan, fenomena pendewasaan, pengungkapan perasaan, dan pertumbuhan atau perwujudan diri, semuanya adalah contoh-contoh perkecualian dari hukum motivasi yang universal, dan sebaiknya dianggap sebagai pengungkapan, bukan saja penanganan (Maslow, 1993:38).

Ravianto (1985:18-19) mengatakan bahwa dari pengertian motivasi di atas, dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal-hal di atas akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Dari batasan pengertian di atas, Siagian (1995:135) melihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik.

Berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, Newstrom & Davis (1997:125) mengatakan,

Intrinsic motivators are internal rewards that a person feels when performing a job, so there is a direct and often immediate connection between work and rewards. An employee in this situation is self motivated. Extrinsic motivations are external rewards that occur apart from the nature of work, providing no direct satisfaction at the time the work is performed. Examples are retirement plans, health insurance, and vacations. Although employees value these items, they are not effective motivators.

Chaplin (2004 : 184) memberikan definisi, *extrinsic motivation* (motivasi ekstrinsik) adalah motivasi yang tidak menjadi bagian yang melekat pada tingkah laku itu sendiri seperti menyibukkan diri dalam suatu kegiatan demi memperoleh ganjaran materiil tertentu bagi dirinya, sedangkan *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik) sebuah motivasi dimana unsur kepuasan muncul dari tingkah laku itu sendiri seperti memecahkan teka-teki silang demi kepuasan mencari pemecahan itu sendiri dengan pengertian bahwa ini menyibukkan diri dalam aktivitas tersebut karena menyenangkan semuanya itu.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut, yaitu antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pengertian motivasi menurut Buchori Zainun (1989: 42) adalah :

“ Suatu usaha positif dalam menggerakkan , mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya ”.

Dengan motivasi seseorang atau sekelompok orang dapat tergerak untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehingga muncullah efektifitas dan efisiensi kerja, karenanya akan tercapai produktivitas optimal atau dengan kata lain, meningkatkan prestasi kerja pegawai. Meningkatnya prestasi kerja pegawai ini harus bersama-sama untuk semua pegawai, tidak hanya perindividu tertentu saja. Karena menurut A.W. Widjaya (1986: 10), bahwa semua kegiatan administratif tidak akan berfaedah apabila anggota-anggota instansi tersebut tidak berhasrat menyumbangkan pula usaha-usaha guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya. Bagaimana pun, setiap individu itu haruslah berkeinginan menjalankan tugas-tugasnya dengan aktif. Karenanya, disinilah peranan motivasi untuk memperkuat keinginan tersebut.

Untuk memberikan motivasi, maka seorang pemimpin harus mengetahui organisasi yang dipimpinnya, karakteristik, kebutuhan individu dalam organisasi tersebut, serta persamaan dan perbedaan setiap individu yang menjadi anggota organisasi tersebut.

Buchori Zainun (1991: 14), dalam bukunya *Manajemen dan Motivasi* menjelaskan adanya 2 (dua) macam keadaan untuk menyadari dan mengamati Ilmu Jiwa Kepegawaian dan Ilmu Perilaku Organisasi, yaitu sebagai berikut :

- (1) Adanya berbagai macam persamaan yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi. Dengan demikian, akan diketahui bahwa tingkah laku anggota-anggota itu dapat dipengaruhi dengan cara-cara yang sama pula;
- (2) Adanya persamaan-persamaan di antara pegawai yang menjadi anggota organisasi itu, terdapat pula perbedaan-perbedaannya. Dengan demikian, dalam banyak hal, masing-masing pegawai harus diperlakukan sebagai individu-individu dengan senantiasa memperhatikan perbedaan-perbedaan di antara mereka.

Selanjutnya Buchori Zainun (1991: 22) menyatakan bahwa guna menentukan cara, alat, dan sarana motivasi yang tepat, sehingga benar-benar mampu memberikan kepuasan kepada masing-masing manusia dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, terlebih dahulu diperlukan pengadaan kelompok manusia dan anggota-anggota organisasi. Secara luas, pengelompokan anggota organisasi dapat didasarkan pada sifat struktural dan fungsional orang-orang itu dalam organisasi. Mereka yang berada pada puncak organisasi yang bertanggung jawab penuh merumuskan kebijakan-kebijakan yang luas dan mengambil berbagai keputusan organisasi yang penting, yang berpengaruh luas, biasanya disebut *policy makers* atau pembuat kebijakan. Kelompok kedua, di bawah pembuat kebijakan adalah mereka-mereka yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan dan keputusan-keputusan yang telah ditentukan oleh pembuat kebijakan dan pembuat keputusan. Tugas pertama kelompok kedua ini, pada hakikatnya adalah mengelola dan mengendalikan anggota-anggota organisasi dan pekerjaan mereka. Kelompok kedua ini, barangkali dapat disebut pegawai atau pejabat pimpinan atau *managerial employers*.

Seorang pimpinan, dalam memberikan motivasi harus mengetahui karakteristik dasar setiap orang dalam organisasi itu. Karakteristik dasar ini pada umumnya dapat dibagi 2 (dua) macam, yaitu :

- (1) Perilaku yang positif, yang dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai;
- (2) Perilaku yang negatif, yang dapat menghambat terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Douglas Mc. Gregor, dalam Widjaya (1995: 19), yang mengemukakan dalam teorinya sebagai berikut :

Pertama : Teori X, yang menjelaskan :

- (1) Manusia pada dasarnya malas dan akan menghindari pekerjaan apabila dapat;
- (2) Manusia harus diperintah, dikontrol, dan diberi motivasi berupa rasa takut mendapat hukuman atau tidak mendapat sesuatu untuk memaksa agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan;
- (3) Rata-rata manusia lebih suka diperintah, ingin menghindari tanggungjawab, memiliki ambisi yang relatif kecil dan diatas segalanya menghendaki jaminan keamanan dan kepastian.

Kedua : Teori Y, yang menjelaskan :

- (1) Bagi kebanyakan manusia, pengeluaran daya fisik dan mental dalam pekerjaan adalah sama wajarnya dengan yang digunakan untuk rekreasi dan istirahat;
- (2) Manusia akan menjalankan pengendalian terhadap dirinya sendiri dalam usahanya mencapai tujuan yang dianggap baik olehnya;
- (3) Dalam kondisi yang tepat, rata-rata orang belajar bukan saja untuk menerima tanggungjawab, namun juga mencari tanggungjawab sendiri;
- (4) Kemampuan berimajinasi, menggunakan akal dan bertindak kreatif secara umum terdapat pada diri semua orang.

Untuk ini, motivasi dari pimpinan adalah menumbuhkan perilaku-perilaku yang positif dan menghilangkan perilaku-perilaku yang negatif, yaitu dengan diadakannya pengawasan yang terus-menerus. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (1995: 74), yaitu :

“ Pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor yang berpengaruh tersebut, diperkirakan seorang manajer dapat melakukan prediksi yang mendekati kebenaran tentang perilaku para bawahannya. Sasarannya adalah agar perilaku positif dapat dikembangkan lebih lanjut. Sedangkan yang negatif untuk diatasi dalam arti, dikurangi sehingga memiliki dampak yang tidak berarti dan bahkan apabila mungkin dihilangkan sama sekali. Dengan demikian diharapkan akan tercipta kehidupan organisasional yang sedemikian rupa, sehingga perilaku semua anggota organisasi benar-benar mendorong terciptanya tujuan dan herbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya “.

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi tertentu. Tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas unjuk kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya (Munandar, 2004:320).

Ravianto (1985:19) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Jika motivasi kerja rendah, sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Motivasi Kerja adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri individu yang menimbulkan kegiatan atau aktivitas, menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada aktivitas, demi mencapai tujuan. Motivasi memegang peranan penting dalam memberikan gairah dan semangat dalam melaksanakan aktivitas atau tugas pekerjaan. Sehingga individu bermotivasi kuat, memiliki energi banyak untuk melakukan kegiatan atau tugas pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. MvCornick (1985) dalam Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa *“Work motivation is defined as a conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings”* (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

2.3.2 Motivasi Kerja Karyawan

As-Za'balawi (2007:191) menuliskan bahwa motivasi melaksanakan fungsi yang penting bagi makhluk hidup. Motivasi berfungsi menjaga kelangsungan fungsi – fungsi fisiologis yang signifikan bagi kehidupan makhluk (manusia atau hewan) dan menyuplainya dengan energi yang dibutuhkan. Dalam mengurangi kehidupan, tubuh memakan energi yang besar, pada saat bekerja maupun saat melaksanakan berbagai aktivitas intelektual.

Salah seorang psikolog industri pertama, Frederick Winslow Taylor, menulis pada awal bagian dari abad ini bahwa motivator yang utama bagi para pekerja adalah uang. Menurut Taylorisme, jika lingkungan fisik dirancang untuk mengijinkan pekerjaan berat, dan tingkat tarip upah dirancang untuk memberi penghargaan pekerjaan berat, produktivitas tinggi akan dapat dipastikan oleh kepentingan diri kepunyaan pekerja. Tetapi studi Hawthorne memberikan kesimpulan sebaliknya, yaitu bahwa para pekerja tidak termotivasi oleh uang tetapi oleh apa yang sekarang kita sebut iklim organisasi. Mereka bekerja untuk dikenali, dihormati, dan dihargai. (Aurbach, 1996:165).

Dapat dikatakan, sebagaimana yang ditulis oleh Siagian (1995:137), bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditujukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang – orang lain yang menghadapi suasana yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Berarti apabila berbicara mengenai motivasi, salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seseorang dengan orang lain dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan.

Mengingat hal ini teramat penting karena jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena ia merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi.

Gellerman (1984:53) mengatakan bahwa pekerja di bidang produksi, yang sering melakukan pekerjaan rutin yang direncanakan orang lain, tidak memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Oleh karenanya, kondisi higienis sangat penting bagi dia. Dan ia dapat menjadi sangat peka terhadap kekurangan dalam hal ini, misalnya jika mandornya acuh tak acuh atau bersikap kurang adil.

Gellerman (1984:71) mengatakan pula bahwa mungkin para manajer menganggap motivasi sama dengan uang. Karena dapat dipastikan bahwa uang mempunyai pengaruh yang penting terhadap pemikiran dan perilaku karyawan produksi. Tetapi pengaruh tersebut tidak sesederhana dan sekuat apa yang semula diduga oleh manajemen. Perangsang uang, sesungguhnya, mempunyai kaitan langsung dengan berbagai motif lain yang nyaris tidak atau bahkan sama sekali tidak menggunakan uang, sehingga pengaruh terakhir dari uang itu sendiri tidak mudah dikenali. Uang hanyalah salah satu pertimbangan yang dipikirkan oleh seorang karyawan. Dan, oleh sebab itu, ia tidak dapat memikirkan uang semata-mata dari segi keuntungan atau kerugian ekonomisnya. Ia bukan hanya manusia ekonomis, tetapi sesungguhnya manusia ekonomis yang sosial.

Gellerman (1984:119) mengatakan bahwa sebagian besar orang yang memiliki motivasi kuat tidak dapat dibelokkan dari tujuannya oleh lingkungan. Di pihak lain, orang yang kurang dapat merumuskan sasaran-sasarannya mungkin mudah dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga hanya menjadi manusia yang pasif.

Semua karyawan memiliki kebutuhan untuk mengungkapkan diri, ingin diterima sebagai bagian dari "anggota keluarga / perusahaan", ingin dipercaya dan didengar kata-katanya, dihargai oleh manajemen dan bangga terhadap apa yang dikerjakannya. Melalui komunikasi dua arah (termasuk rapat / meeting) pihak manajemen dapat mengidentifikasi hal-hal tersebut sekaligus menginformasikan tentang tujuan-tujuan perusahaan, target market dan rencana masa depan lalu mendorong karyawannya untuk memberikan *feedback* (<http://www.e-psikologi.com>).

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah karyawan perlu mengetahui bahwa pihak manajemen mengakui kehadiran mereka, sadari akan arti penting karyawan bagi perusahaan, para manager mampu mengingat nama-nama bawahannya dan tidak segan menyapa mereka. Manager yang gagal mengingat

nama bawahannya atau tidak merespon ketika disapa oleh bawahan akan membuat karyawan kehilangan motivasi kerja, kurang loyal dan kurang kepercayaan pada manager tersebut. Para manager dapat memperoleh loyalitas dan kepercayaan dari bawahannya jika ia memperlakukan bawahannya sebagai “mitra-kerja”, menunjukkan kepedulian yang tinggi, mau mendengarkan saran dan keluhan dan mau saling berbagi pengalaman.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi, diperlukan iklim kerja yang kondusif, yaitu iklim kerja yang dapat menciptakan ketertiban, keamanan, dan kelancaran; iklim kerja yang dapat menciptakan kesegaran; kegairahan kerja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Iklim kerja yang semacam ini dapat dicapai dengan kondisi sebagai berikut :

- (1) Hubungan kekeluargaan di antara semua unsur dalam organisasi tersebut;
- (2) Sistem penggajian yang adil untuk seluruh tingkatan pegawai;
- (3) Sistem peningkatan profesi pegawai yang jelas dan terbuka, artinya siapa saja dapat mencapai profesi yang tertinggi apabila berprestasi;
- (4) Sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dan tegas.

Maka apabila hal itu dapat ditegakkan, para karyawan akan lebih senang bekerja, tidak mungkin akan pindah kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan/organsiasi/institusi, karena dengan hal itu akan merasa dirugikan. Hal tersebut, sesuai dengan pendapat Sondang (1995: 90), bahwa kondisi karyawan yang tidak merasa senang dengan pekerjaannya merupakan hal tidak diinginkan, dikarenakan beberapa pertimbangan. Semakin banyak tenaga aktif yang meninggalkan organisasi dan pindah berkarya ke organisasi lain, maka hal itu dapat dijadikan cerminan bahwa ada sesuatu yang tidak beres dalam organsiasi itu. Mestinya diperlukan penelitian yang cermat tentang apa saja yang tidak menjadikan ketidakberesan itu, sehingga banyak orang yang tidak merasa puas. Salah satu penyebabnya mungkin menyangkut soal sistem penggajian dan pengupahan, termasuk jumlahnya. Mungkin juga menyangkut jenis pekerjaan yang dirasakan membosankan, terlalu rutin, tidak menantang ataupun dirasakan terlalu sulit ataupun terlalu mudah. Karenanya tidak mustahil bahwa banyak orang meninggalkan organisasi, dikarenakan iklim kerja yang dipandang kurang atau

tidak serasi, baik antara seseorang dengan rekan yang setingkat maupun dalam arti hubungan atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, manajemen perlu mawas diri dan berusaha menganalisa, mengapa sampai hal itu terjadi. Karena hal itu, akan merugikan organisasi yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu terjadi dikarenakan hal-hal sebagai berikut :

- (1) Faktor-faktor internal, yaitu motivasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh kebutuhannya sendiri, jelasnya upaya-upaya seseorang dalam memenuhi berbagai macam kebutuhannya;
- (2) Faktor-faktor eksternal, yaitu motivasi yang timbul akibat faktor lingkungan, contohnya suasana kerja yang kondusif, sistem penggajian, sistem pengembangan profesi, dan sistem penghargaan dan sanksi.

J. Ravianto (1985) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di samping faktor ekstern, seperti : lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya dan sebagainya, juga sangat ditentukan faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan, seperti : pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Dalam hubungan ini, Mujito dan Wahjosumidjo menuliskan :

- (1) Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, ialah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti :
 - (a) Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk di dalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
 - (b) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.

- (c) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- (d) Dan tidak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Selain pemimpin atau atasan, bawahan juga memiliki peranan penting dalam motivasi. Seperti kita ketahui setiap bawahan di dalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik, seperti : kemampuan kerja, semangat atau moral kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, juga prestasi dan produktivitas kerja.

- (2) Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles, ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu :
 - (a) Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristic*)
 - (b) Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
 - (c) Lingkungan kerja (*work situation characteristic*)
 - (d) Sumber lain mengungkapkan, bahwa di dalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi :
 - (e) Individu dengan segala unsur-unsurnya.
 - (f) Situasi di mana individu bekerja.
 - (g) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu, terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
 - (h) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.
 - (i) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
 - (j) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
 - (k) Timbulnya depresi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan, dilakukan melalui pendekatan psikologis hendaknya memperhatikan faktor-faktor psikologis yang pada umumnya melekat pada diri karyawan. Pandji Anoraga (1998:16-17) juga menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para karyawan, berbeda antara satu pribadi dengan pribadi yang lain. Dan ia mengemukakan bahwa para karyawan akan betah bekerja di tempat kerjanya, apabila tersedia

fasilitas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, dan bukan sekedar sebagai alat produksi.

Selain faktor-faktor di atas, masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktifitas kerja seorang karyawan. Ketenangan dan kegairahan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi atas beberapa hal sebagai berikut :

Pertama, faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan sendiri. *Kedua*, faktor luar, yang terdiri dari faktor lingkungan rumah dan kehidupan keluarganya, dan lebih-lebih lagi lingkungan kerjanya.

Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegang itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

- (1) *Job Security*, yaitu keamanan kerja, dimana karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang dipegangnya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap. Jadi bukan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diungkit, diganti, dan lain sebagainya. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, digeser sewaktu-waktu, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja seorang karyawan.
- (2) *Opportunities for Advancement* atau kemungkinan atau kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. Faktor ini menjadi penting, karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya. Dalam faktor ini kenaikan tingkat, kenaikan gaji, kenaikan pangkat-walaupun secara obyektif relatif kecil sekali, bila diabaikan akan mudah menimbulkan frustrasi yang besar bahkan seringkali menimbulkan perasaan dongkol dan memberontak dalam diri karyawan.
- (3) Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing, merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.
- (4) *Good working Companion* atau rekan kerja yang baik. Hubungan sosial yang ada antara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Karena itu dalam fungsi integrasi ini kita

berusaha agar karyawan tidak hanya mampu bekerja sama tetapi juga harus mau melakukan kerja sama.

- (5) Kompensasi atau gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan.

Sondang P. Siagian (1995) menekankan bahwa dalam mengenal para bawahan sebagai individu dengan karakteristiknya yang khas berarti memahami paling sedikit delapan faktor, yaitu : karakteristik biografikal, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja dan kemampuan.

Selanjutnya lagi menurutnya bahwa nilai religius sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Nilai religius tidak hanya semata-mata berkaitan dengan kehidupan keagamaan seseorang, akan tetapi tercermin juga dalam kehidupan sehari – hari seperti menjunjung tinggi nilai-nilai luhur tertentu seperti kejujuran, kesediaan berkorban, kesetiaan dan lain sebagainya.

2.3.4 Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi dalam *Encyclopaedia Britanica* (1970) menjelaskan pada umumnya para ahli psikologi melakukan pengukuran motivasi dengan 3 model, sbb. :

- (1) Bertanya kepada individu, dengan seksama melalui pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya pribadi dan nilai-nilai tertentu tentang yang dimiliki;
- (2) Pengukuran dengan jalan observasi, terhadap aspek-aspek tingkah laku individu, seperti mimpi, asosiasi bebas, dan kegiatan-kegiatan yang nampak; dan
- (3) Pengukuran melalui fantasi, yang biasanya diwujudkan dalam satu cerita imajinatif yang dibuat individu.

Pengukuran secara formal atas suatu hasil kerja merupakan salah satu cara memotivasi kerja sekaligus mengukurnya. Hal ini dijelaskan Dharma (1991), bahwa pengukuran secara formal itu dapat direalisasikan dalam bentuk jenis-jenis umpan balik motivasi, yang dinyatakan sbb.:

- (1) Pujian: memberikan pujian langsung atas penampilan kerja;

- (2) Pujian tidak langsung: memberitahukan orang lain tentang penampilan seorang karyawan sehingga karyawan itu mendengarnya secara tidak langsung;
- (3) Pengakuan formal: perhatian ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas khusus dan sampaikan pengakuan formal;
- (4) Penghargaan: menghargai karyawan dengan sesuatu yang khusus dan di luar kebiasaan.

Salah satu cara mengukur motivasi kerja karyawan dikemukakan oleh Siswanto (1989) dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi

2.4 Hubungan Religiusitas dengan Motivasi Kerja

Secara umum, agama sangat berkaitan dengan kehidupan ekonomi manusia. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Weber yang melihat bahwa rasionalisasi kehidupan ekonomi yang menjadi ciri khas kapitalisme modern berkaitan erat dengan komitmen-komitmen yang tidak rasional, yaitu agama. (Sudrajat, 1994:99). Berdasarkan penjelasan tersebut dan juga tulisan Weber, *The Protestan Ethics*, Sudrajat mengatakan bahwa agama telah menyumbangkan sekaligus membentuk sistem etika baru dalam dunia ekonomi, yaitu etika kapitalis yang bersandarkan kepada moral keagamaan. (Sudrajat, 1994:102).

Mukti Ali (dalam Ravianto, 1985:92) mengatakan bahwa agama memberikan motivasi dan tujuan bagi pembangunan. Dorongan untuk membangun juga untuk bekerja diberikan oleh agama. Hal senada juga diungkapkan oleh Ravianto (1985:88) dengan mengatakan bahwa agama yang dianut dapat menimbulkan dorongan yang kuat atau motivasi, serta mengarahkan tujuan pembangunan bangsanya sehingga pada akhirnya akan mendorong pula pada kinerja (etos kerja).

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan. (QS. Al Maidah : 35)

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. (An Nahl :97)

"Ketahuilah, bahwa di dalam jasad manusia terdapat segumpal daging. Jika ia baik maka baik pula seluruh jasadnya, dan jika ia rusak, maka rusak pula seluruh jasadnya. Ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati". (HR. Bukhari dan Muslim).

"Sesungguhnya amal perbuatan itu ditentukan oleh niyyah-nya

Allah SWT berfirman kepada para Malaikat yang diserahi urusan rezeki bani Adam : "Hamba mana pun yang kalian dapati yang cita-citanya hanya satu (yaitu semata-mata untuk akhirat), jaminlah rezekinya di langit dan di bumi. Dan hamba mana pun yang kalian dapati mencari rezekinya dengan jujur karena berhati-hati mencari keadilan, berilah ia rezeki yang baik dan mudahkanlah baginya. Dan jika ia telah melampaui batas kepada selain itu, biarlah dia sendiri mengusahakan apa yang dia kehendakinya. Kemudian dia tidak akan mencapai lebih dari apa yang telah Aku tetapkan untuknya." (HR Abu Naim)

Lukman Hakim & Edy W (2007:158) menyebutkan bahwa mereka yang bekerja didorong oleh idealisme biasanya memiliki perhatian yang besar untuk kepentingan masyarakat, bangsa, negara, kemanusiaan. Daya juang mereka sering melebihi orang-orang yang bekerja dengan motivasi materi.

Sejarah telah mencatat, mayoritas orang yang berjuang dan bekerja dengan sungguh-sungguh adalah mereka yang bekerja berlandaskan keimanan seperti: Mahatma Gandhi, Bunda Theresa, dan dalam sejarah umat Islam menggoreskan masa kejayaannya di bawah kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Dalam tempo yang relatif singkat Beliau telah mengubah peradaban dunia dari kebodohan dan kemiskinan menjadi penuh dengan cahaya kemakmuran.

Prinsip Islam mengajarkan bahwa ibadah pada hakikatnya tidak hanya terbatas pada ibadah ritual, tetapi meliputi seluruh aspek dan aktivitas kehidupan sejak bangun tidur sampai tidur kembali. Karenanya motivasi yang terbangun dalam bekerja tidak semata-mata bersandarkan pada nilai materi tetapi sekaligus keimanan di dalamnya.

Sudrajat (1994:47) menjelaskan bahwa keyakinan, yang merupakan bagian dari agama, akan mempengaruhi struktur kehidupan seseorang dan membentuk pola sikapnya dalam berhadapan dengan segala aspek kehidupan; politik, sosial, dan budaya lainnya.

Walaupun Mukti Ali (dalam Ravianto, 1985:92 & 106) telah menjelaskan tentang pengaruh agama yang dapat memberikan motivasi dan tujuan bagi pembangunan dan juga dapat membentuk watak, karakter, dan pola tingkah laku orang, tetapi beliau memberikan penjelasan dengan mengkategorikan agama

sebagai manifestasi budaya. Hal sebaliknya diungkapkan oleh Badan Pembinaan Rohani (2000:8) yang menjelaskan bahwa dalam hubungan etos kerja dengan agama, perlu dijelaskan bahwa ajaran-ajaran agama, terutama agama-agama wahyu, seperti Islam dan Nasrani, bukanlah kebudayaan, karena kebudayaan adalah (hasil dari) daya cipta, karsa, dan rasa manusia, sementara agama adalah wahyu Tuhan. Akan tetapi perlu dijelaskan bahwa agama-agama itu, termasuk di dalamnya Islam, telah melahirkan kebudayaan-kebudayaan tertentu, paling tidak lebih memberi warna dan corak tertentu kepada kebudayaan-kebudayaan. Hal itu karena agama dan ajaran yang dikandungnya diyakini sebagai landasan, pedoman, dan aturan yang memberi semangat kepada setiap kebudayaan manusia.

Sedangkan dari pandangan tokoh agama Kristen, Wesley (dalam Sudrajat, 1994:77) ketika deklarasi pada 9 Agustus 1771, menyatakan bahwa “orang-orang yang melakukan perbuatan-perbuatan tidak baik tidaklah termasuk penganut agama Kristen yang baik. Dia mengajarkan agar pengikut-pengikutnya mengerjakan sarana yang ada, dalam segala cara, di semua tempat pada setiap saat kepada semua orang sepanjang ia mampu. Apabila kita melihat Tuhan dalam segala hal, demikian Wesley, dan melakukan apa saja untuk-Nya, maka segalanya akan menjadi mudah. Sedangkan AH Francke berpendapat bahwa berkarya dalam panggilan merupakan aktivitas yang “par excellence”. Tuhan menganugerahkan pilihannya kepada seseorang adalah melalui keberhasilan yang mereka dapatkan. (Sudrajat, 1994:72).

Calvinisme, salah satu sekte Kristen Protestan, telah menyumbangkan sesuatu yang sangat positif dalam mengembangkan sikap asketik, yaitu tentang perlunya pembuktian kepercayaan seseorang dalam aktivitas duniawi. Aktivitas sosial yang dilakukannya semata-mata hanya diperuntukkan untuk mengagungkan kebesaran Tuhan. Dan yang paling penting aktivitas-aktivitas itu dilakukan dengan dasar “*kerja dalam panggilan*” untuk melayani kehidupan masyarakat dunia. (Sudrajat, 1994:60).

Hasil perbincangan di kalangan gereja (pastoral) disebabkan ajaran predestinasi Calvinis, *pertama*, adalah merupakan suatu kewajiban bagi setiap orang untuk menganggap dirinya sebagai orang yang terpilih. *Kedua*, bahwa kegiatan duniawi yang sangat intens adalah sebagai sarana yang paling baik dan sesuai untuk mengembangkan dan mempertahankan pemilihan.

Calvinisme berpendapat bahwa pendapatan kekayaan duniawi tidak akan mengganggu efektivitas dan aktivitas kependetaan. Bahkan sebaliknya itu sangat diperlukan. Kekayaan sangat diperlukan sekali untuk meningkatkan otoritas dan prestise mereka. Karena Calvin menganjurkan agar mereka mencari bidang usaha yang akan mendatangkan keuntungan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Mengingat masih langkanya hasil penelitian yang berkaitan aspek religiusitas dengan motivasi kerja maka penulis cukup kesulitan didalam melakukan kajian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Ada beberapa hasil kajian yang berhubungan dengan motivasi utamanya hasil penelitian dari progam PSKTTI, UI.

Ahmad Muhyiddin Yusri melakukan penelitian mengenai '*Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja*' pada karyawan PT. Kawasaki Motor Indonesia untuk penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam (2008, hlm. 106-107). Hasil kesimpulan penelitian Yusri, bahwa aspek religiusitas memiliki hubungan yang positif dengan etos kerja dan atau kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja karyawan tidak memiliki hubungan positif dengan etos kerja dan atau kinerja karyawan. Namun, Yusri dalam penelitian ini tidak melakukan uji bagaimana hubungan aspek religiusitas dengan motivasi kerja karyawannya.

Dinar Primaharini melakukan penelitian mengenai '*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap: Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk – Jakarta*', untuk penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Jakarta.

Hasil penelitian Dinar, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut (hlm. 116-117), bahwa:

- (1) Kepuasan mempengaruhi terhadap kinerja pada karyawan BMI. Artinya kinerja karyawan pada perusahaan akan meningkat apabila kepuasan karyawan meningkat, begitu pula dengan sebaliknya apabila kepuasan menurun akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

- (2) Kepuasan karyawan tetap lebih rendah dibandingkan dengan karyawan outsourcing. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor materi yang sifatnya duniawi seperti ; gaji, upah, imbalan, promosi, tapi melainkan adanya dorongan faktor lainnya seperti niat ikhlas, mencari keridhaan Allah SWT serta acuan kinerja yang memiliki sifat terpecaya (*Al-Mu'min*), yang mendengar (*Sami'*), yang adil (*'Adl*) dan yang mensyukur (*Syakur*).

Mengingat sifat manusia yang relatif atau berbeda-beda, maka ukuran kepuasan seorang bersifat subyektif. Tapi bila seseorang mempunyai sifat selalu bersyukur dan ikhlas, maka ukuran kepuasan pada dirinya akan berlandaskan prinsip-prinsip mencari keridhaan Allah SWT.

- (3) Bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan kinerja karyawan outsourcing. Hal ini didasari adanya tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan tetap. Karyawan tetap telah mempunyai status dan deskripsi pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan outsourcing sehingga mempunyai tanggung jawab yang lebih besar, dan kinerja yang dihasilkan lebih tinggi.
- (4) Kepuasan karyawan outsourcing lebih mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan tetap terhadap kinerja karyawan tetap.
- (5) Faktor pemimpin dari variabel kepuasan lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan merupakan ujung tombak keberhasilan dalam perusahaan, karena berdampak kepada kinerja para karyawan. Pimpinan yang baik haruslah disesuaikan dengan situasi pada saat itu. Kepemimpinan situasional (*situational leadership*) sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (Rivai, 131, 2006), seorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka. Hal tersebut sebagai respon pada keinginan karyawannya dan kepemimpinan yang paling efektif adalah bervariasi dengan kesiapan karyawan. Kesiapan adalah keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk bertanggung jawab serta berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Lingkup penelitian ini mengambil lokasi pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang. Pengambilan lokasi ini didasarkan pertimbangan bahwa di kota Semarang sudah terdapat 7 Bank Syariah yang telah beroperasi sehingga keinginan peneliti untuk mendapatkan data yang *valid* dan *realibel* dapat terealisasikan.

Waktu penelitian ini, selama 1 bulan, yaitu bulan Minggu III November s.d. Minggu II Desember 2008 dengan pertimbangan kondisi bahwa dengan waktu yang terbatas diharapkan didapatkan kondisi riil dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dari responden utamanya berkenaan dengan kondisi aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan Bank-Bank di kota Semarang dapat terlaksana dengan baik.

Adapun dalam penelitian ini, dibatasi pada faktor aspek religiusitas dan faktor motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di Kota Semarang.

3.2 Data Penelitian

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data memiliki peranan yang sangat penting, sebagai bahan analisis guna menjawab beberapa pertanyaan dalam rumusan masalah pada penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dan berasal dari bermacam-macam sumber baik data primer maupun data sekunder yang berhubungan dengan aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang. Dengan maksud agar penelitian ini mampu menggambarkan kondisi umum dan lebih mendekati pada keadaan sesungguhnya maka penulis mengambil studi kasus pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber datanya adalah karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang dijadikan sumber utama, dan menjadi alasan untuk menjadi obyek penelitian dalam tesis ini.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Oleh karena pengumpulan data memiliki peranan yang sangat penting, sebagai bahan analisis guna menjawab beberapa pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian ini. Maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara, sebagai berikut:

- (1) Data primer dilakukan dengan *field research*, menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian, dengan cara pengisian kuisioner oleh responden (karyawan).
- (2) Dalam rangka mengumpulkan data sekunder dengan menggunakan *library research* yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - ✓ Studi Pustaka.
Dengan mempelajari dan memanfaatkan beberapa informasi yang diperlukan, melalui buku-buku maupun hasil laporan-laporan penelitian studi yang relevan sebelumnya.
 - ✓ Catatan-catatan pribadi (*self record*) yang dilakukan selama penelitian dan penulisan tesis ini.

3.2.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel yang ada dalam model penelitian, yaitu:

- (1) Independent variable (Variabel bebas) adalah aspek religiusitas.
- (2) Dependent variable (Variabel terikat) adalah motivasi kerja.

Untuk mengetahui bagaimana aspek religiusitas mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang maka tentunya harus dilakukan melalui penelitian yang lebih jauh dan mendalam, terhadap variabel yang berhubungan dan mempengaruhinya. Oleh karena itu, mengingat betapa luasnya variabel-variabel tersebut, sehingga diperlukan cukup waktu, biaya, tenaga dan sarana penunjang lain maka untuk memperoleh hasil yang lebih tepat dan akurat. Dengan pertimbangan keterbatasan tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan hanya beberapa variabel yang dianggap penting saja oleh penulis. Selanjutnya untuk menghilangkan perbedaan persepsi dalam memberikan pengertian terhadap

variabel-variabel tersebut, maka mengacu metode penelitian sebelumnya, maka variabel dalam rangka penelitian dan penulisan tesis ini, didefinisikan sbb.:

- (1) Faktor Religiusitas adalah faktor (dorongan) yang dimiliki manusia dalam tahapan supra kesadaran terwujud dalam bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap sang Pencipta. Religiusitas ini terdiri dari dimensi ideologi, eksperiensial, ritual, intelektual, dan konsekuensial.
- (2) Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang ingin dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.
- (3) Dimensi ideologi (*ideological dimension*)
Dimensi ini menunjukkan kepercayaan atau keyakinan pemeluk suatu agama kepada ajaran-ajaran agamanya, terutama yang bersifat dogmatik dan fundamental. Pemeluk agama tersebut juga mengakui kebenaran doktrin-doktrin agamanya yang meliputi isi dan cakupan keimanan, tipe keimanan dan kekafiran, tata nilai, serta dalil yang membuat manusia setia terhadap agama. Misalnya, apakah seseorang yang beragama percaya tentang adanya malaikat, sorga, neraka, hari kiamat, dan lain-lain yang bersifat dogmatik. Sedangkan Poerwadarminta (2003:432) mengartikan ideologi dengan asas pendapat keyakinan yang dipakai (dicitakan) untuk dasar negara dan sebagainya.
- (4) Dimensi eksperiensial (*experiential dimension*)
Dimensi ini merujuk pada anggapan dasar dalam semua agama bahwa seseorang yang sholeh akan merasakan suatu perasaan, emosi keagamaan atau pengetahuan langsung dalam satu waktu atau lainnya. Misalnya adalah kehadiran atau kedekatan dirinya dengan Tuhan, merasa doanya dikabulkan oleh Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa jiwanya selamat karena pertolongan Tuhan dan sebagainya.
- (5) Dimensi ritualistik (*ritualistic dimension*)
Dimensi ini meliputi mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang

dianutnya. Praktek–praktek keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting, yaitu :

- Ritual, mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek–praktek suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakannya, seperti sembahyang, berpuasa, zakat, haji dan lain–lain.
- Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik. Semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan, informal, dan khas pribadi, seperti membaca Al Qur’an, zikir dan lain–lain.

(6) Dimensi Intelektual (*intellectual dimension*)

Dimensi ini menggambarkan sebuah harapan bahwa seorang yang shaleh akan mengetahui banyak tentang ajaran keyakinannya dan memahaminya disertai dengan dalil dan informasi yang mendukung. Pengetahuan ini dapat diperoleh dengan berbagai cara, misalnya dengan membaca buku–buku agama, mengikuti pengajian, membaca kitab suci dan lain sebagainya.

(7) Dimensi Konsekuensial (*consequential dimension*)

Dimensi ini berbeda dengan 4 dimensi sebelumnya. Dimensi ini merujuk pada pengaruh keberagaman dalam perilaku kehidupan sosial seseorang, seperti bekerja dengan baik dan menampilkan sikap cinta kepada tetangga.

(8) Tanggung Jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab dan otoritas yang diberikan kepada seorang karyawan terhadap pekerjaannya ataupun pekerjaan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya.

(9) Kemajuan atau pengembangan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan maju dalam pekerjaannya.

(10) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya. Apakah pekerjaan itu menarik atau membosankan, bervariasi atau rutin, sangat mudah atau sangat sulit, menantang atau tidak menantang.

(11) Pencapaian hasil (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi, keberhasilan memecahkan masalah,

bangga karena ikut merasakan hasil dari usaha yang telah dilakukannya di mana ia terlibat.

- (12) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, baik pengakuan berupa pujian lisan, tertulis, pemberian dalam bentuk barang, ataupun dalam bentuk uang.
- (13) Kemungkinan untuk berkembang (*Possibility for Growth*), besar kecil situasi yang memberikan kesempatan karyawan untuk terjadinya promosi / kenaikan jabatan maupun pengembangan kemampuan dan kapasitas pribadinya.

Pengukuran variabel aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Skala Linkert* dari nilai 1 s.d. 4, yaitu nilai 4 (Sangat Sesuai), nilai 3 (Sesuai), nilai 2 (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (Sangat Tidak Sesuai). Adapaun dalam pengolahan data-data ini, penulis menggunakan program komputer dengan menggunakan program SPSS 12 for Windows.

3.2.4 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (Sugiyono, 2002, hlm. 56).

Metode penarikan sampelnya dengan *disproportionate Stratified sampling*, yaitu prosedur penarikan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel apabila populasi berstrata tetapi tidak proporsional. Dalam hal sampel yang berasal dari karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang maka penulis akan mengambil sampel 70,83% (85 responden) dari populasi (120 orang) yang ada..

Berdasarkan sumber data penelitian ini merupakan data primer, yang diambil dari karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang dengan didukung data sekunder yang diambil dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, laporan-laporan dsb. yang ada hubungannya dengan Bank-Bank Syariah di kota Semarang. Dasar pengambilan data tersebut, dengan pertimbangan kondisi bahwa sudah ada

beberapa penelitian pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang, namun lebih banyak pada analisis kinerja keuangan, kelembagaannya (nasabah dan jaringan kerjanya) sehingga perlu ada penelitian pada aspek kinerja yang berhubungan dengan aspek sumber daya manusia (SDM) pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang sendiri (karyawan) berkaitan dengan aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan.

Adapun alasan penggunaan sampel tersebut, antara lain adalah ;

- (1) Mengingat terbatasnya rentang waktu, tenaga dan biaya yang diperlukan untuk melakukan penelitian secara lebih jauh dan mendalam.
- (2) Masalah konsistensi, dimana karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang yang semuanya beragama Islam mestinya secara otomatis akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan kerja.
- (3) Penggunaan sampel variabel aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan, dianggap lebih efektif dan efisien karena perubahan SDM senantiasa akan menjadi dasar dan diikuti oleh perbankan syariah di tanah air.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Metodologi Penelitian

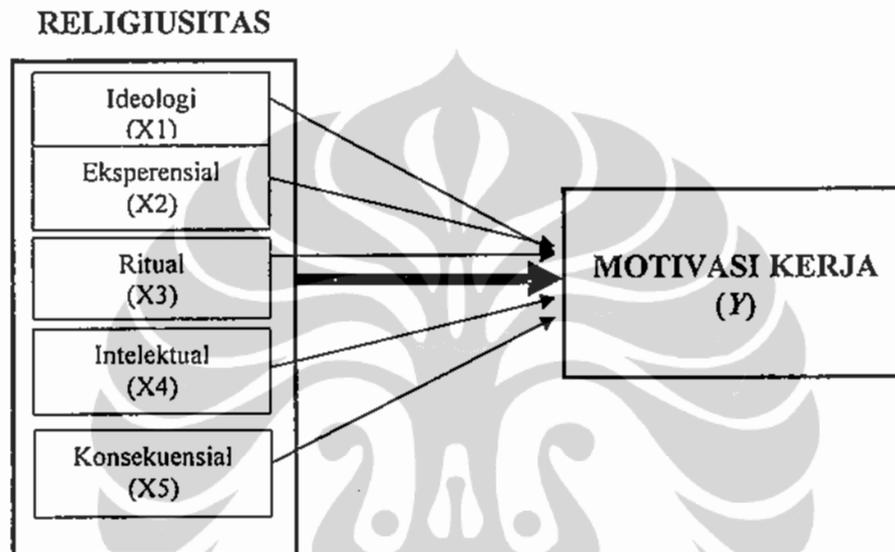
Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan penelitian ini mencoba menentukan suatu sebab dari sesuatu yang sudah terjadi. Variabel perlakuan desain penelitian ini merupakan kejadian yang sudah terjadi (Kountur, 2003, hlm. 133).

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, digunakan metode analisis-diskriptif. Metode analisis-diskriptif adalah suatu metode yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada terhadap suatu objek, suatu sistem pemikiran, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki pada masa sekarang, baik itu sosial, politik maupun ekonomi (Nazir, 1998, hlm. 63).

Sedangkan menurut Moh. Nasir, dalam penelitian diskriptif-analisis ini, peneliti dapat mengenal masalah-masalah, serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung. Peneliti juga dapat membuat klasifikasi terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan suatu standar atau norma tertentu.

3.3.2 Alat Analisis

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, dilakukan dengan pendekatan analisis deskriptif dengan menggunakan *Regresi linier* dan *regresi berganda* yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pola hubungan antar variabel aspek religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.



Regresinya: $Y = a + b_1 \text{Rel}$

$$Y = a + b_1 \text{Ide} + b_2 \text{Eks} + b_3 \text{Rit} + b_4 \text{Kons} + b_5 \text{Int}$$

Dimana,

Y adalah *variable dependent* (motivasi kerja)

a adalah harga constanta (harga Y apabila X = 0)

b adalah koefisien regresi untuk menunjukkan angka penurunan atau kenaikan *variabel dependent* didasarkan pada *variabel independent*.

Rel adalah dimensi *Religiusitas*

Ide adalah dimensi *Ideologi*

Eks adalah dimensi *Eksperensial*

Rit adalah dimensi *Ritualistik*

Kons adalah dimensi *Konsekuensial*

Int adalah dimensi *Intelektual*

3.3.3 Skema Metodologi Penelitian

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis hubungan antara aspek religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang, terdiri dari beberapa langkah, yaitu :

1. Observasi terhadap fenomena atau perubahan yang terjadi disekitar kita, penulis melakukan observasi dengan melalui literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum awal tentang religiusitas dan motivasi kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Setelah melakukan observasi, studi pustaka (kerangka teoritis), dan berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis telah menemukan permasalahan serta merumuskan masalah.
3. Tahapan selanjutnya adalah membuat hipotesis. Hipotesis dibuat berdasarkan hubungan variabel-variabel yang terdapat pada kerangka teoritis.
4. Membuat kuesioner serta menentukan instrumen penelitian yang tepat dalam penelitian ini, yaitu survey dalam bentuk kuisisioner, kemudian memberikan skor dan rangking 1 s.d 4 yang menggambarkan tingkat pendapat responden.
5. Penyusunan kuesioner yang bertitik tolak dari kisi-kisi instrumen dan studi pustaka (bab II). Isi pertanyaan kuisisioner dikelompokkan dalam 2 bagian, vairabel aspek religiusitas dan variabel motivasi kerja karyawan.
6. Data diperoleh dengan menggunakan *disproportionate Stratified sampling* yaitu proses pengambilan sampel dari populasi berstrata tetapi tidak proporsional.
7. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dilakukan penyortiran dan pengecekan jawabannya. Dalam penelitian ini didapati 71% kuesioner yang diisi oleh responden yang lengkap dan layak untuk dianalisis.
8. Data yang telah direkapitulasi tersebut dikelompokkan menurut jenis datanya, pernyataan mengenai religiusitas dan motivasi kerja dihitung skor tersebut (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana). Semua data-data tersebut diberikan *coding* agar alat bantu analisis dengan mempergunakan program SPSS versi 16.00 dapat mengenali dan memproses lebih lanjut datanya.
9. Menyebarkan kuesioner pada sejumlah sample terhadap 15 responden, tujuannya untuk menguji instrumen penelitian. Uji data sampel 15 responden instrumen dilakukan melalui kelayakan data atau *testing goodness of data* (Sekaran, Uma, hal: 308, 2000), yaitu: *uji validitas* dan *uji reabilitas*. Uji

validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan butir instrumen yang diuji dengan menggunakan rumus *the pearson product moment*. Uji realibilitas untuk mengukur ketetapan instrumen jika diuji pada responden yang berbeda dengan menggunakan *alpha cronbach*. Jika ada instrumen yang tidak *reliable* dan tidak valid, maka instrumen tersebut ditolak dengan cara menghilangkannya sehingga akhirnya dapat memenuhi aturan validitas dan reabilitas.

10. Setelah data *realibel*, *valid*, dan *signifikan* maka langkah selanjutnya dilakukan penambahan responden menjadi 85 responden.
11. Analisis deskriptif data responden. Dalam penelitian ini digunakan dengan metode statistika deskriptif. Metode ini sengaja dipilih karena penelitian dengan menggunakan metode statistika deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masyarakat sekarang.
 - b. Data yang dikumpulkan mulai disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisis, sehingga metode ini juga sering disebut sebagai metode analisis.
 - c. Pada taraf akhir, metode deskriptif harus sampai pada kesimpulan yang didasarkan atas penelitian pada data.

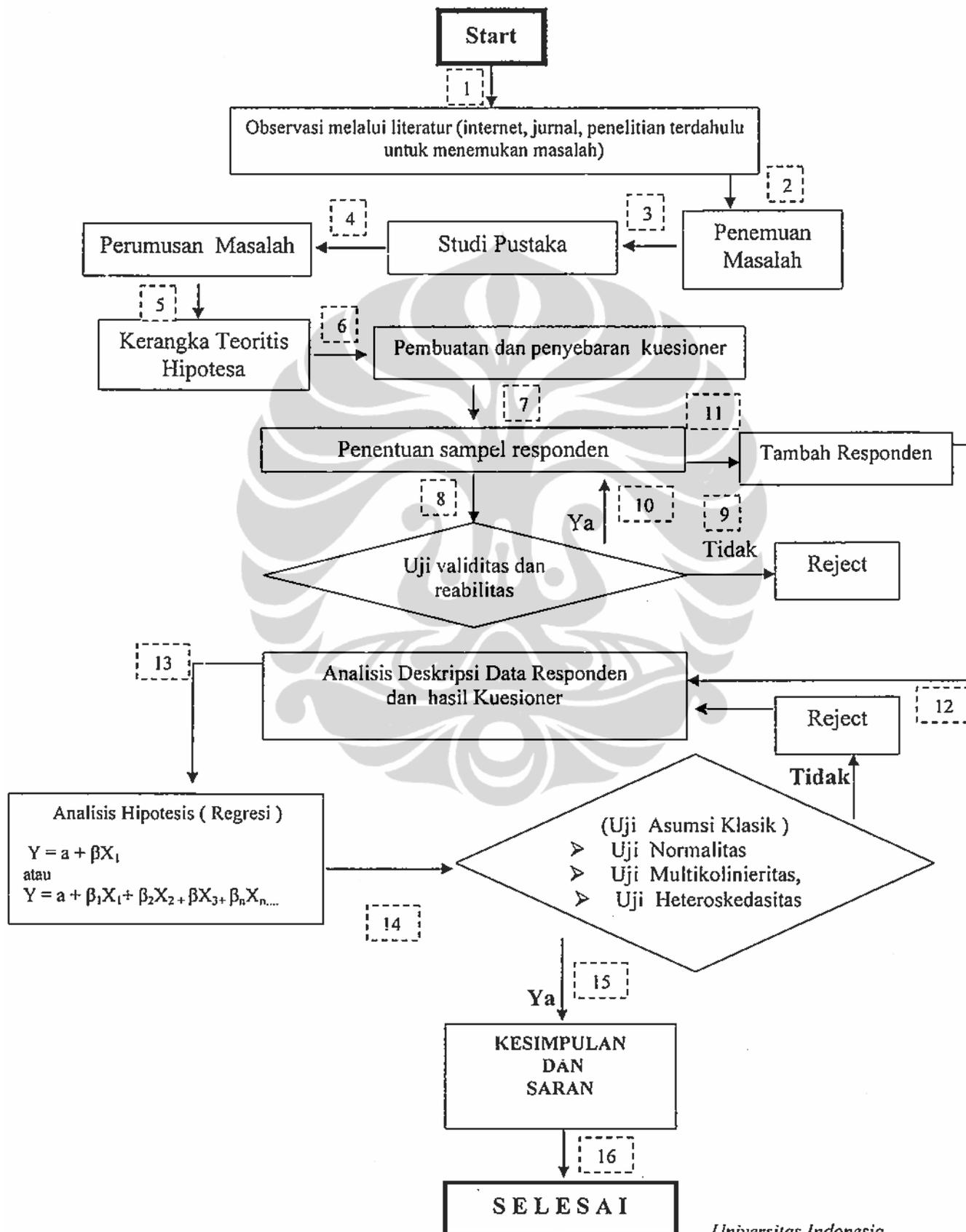
Jadi tujuan penelitian dengan menggunakan *metode statistika deskriptif* adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, aktual, dengan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

12. Uji hipotesis dengan menggunakan *analisis Regresi Berganda*, yaitu regresi berganda. Analisis tersebut membahas tentang bagaimana hubungan antara aspek religiusitas dengan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang. Untuk melihat seberapa besar hubungan antara masing-masing variabel bebas dan terikat digunakan uji t, melihat seberapa besar pengaruh antara independen dengan independen variabel menggunakan R square, sedangkan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama menggunakan uji F atau R dengan tingkat kepercayaan digunakan 95%.

13. *Uji klasik model regresi; uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas.*
- a. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila dimensi variabel bebas berkorelasi satu sama lain, maka dikatakan terjadi multikolinieritas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat pada *variance inflation factor* (VIF), yaitu:
 - Jika $VIF > 5$, maka terjadi multikolinieritas.
 - Jika $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - b. Uji Heteroskedasitas, Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah *homokedasitas*, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama (Gujarati, 2001:177), dimana jika diagram pencar yang ada membentuk pola- pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedasitas sedangkan jika diagram pencar yang ada tidak membentuk pola- pola tertentu atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedasitas*.
15. Langkah selanjutnya adalah melakukan interpretasi dari hasil analisis data menjawab hipotesis penelitian dan apa yang menjadi tujuan diadakan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan. pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang.
16. Setelah mendapat jawaban atas pertanyaan (hipotesis) penelitian dan tercapainya tujuan penelitian ini, maka diambil kesimpulan penelitian dan saran-saran dan rekomendasi kebijakan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi aspek religiusitas dan motivasi kerja karyawan pada Bank-Bank Syariah di kota Semarang berguna bagi perkembangan ekonomi, keuangan Islam, sumber daya insani perusahaan khususnya bagi Bank-Bank Syariah di kota Semarang dan Perbankan Syariah pada umumnya.

Secara skematis, tahapan dan alur penelitian tesis ini, mengikuti proses penelitian sebagaimana Gambar 3.2 berikut ini.

Gambar 3.2
Skema Metodologi Penelitian



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Langkah – langkah analisis data diawali dengan pengujian Validitas dan Reliabilitas; Analisis Deskriptif dari masing – masing variabel dan diakhiri dengan Analisis Regresi Berganda.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan Koefisien Korelasi Pearson, sedangkan Analisis Reliabilitasnya menggunakan Koefisien Alpha Cronbach.

Jika seluruh variabel telah memenuhi persyaratan tersebut maka langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis Deskriptif, dimana masing–masing pertanyaan akan dicari persentase dan frekuensi dari masing–masing jawaban.

Dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda diharapkan akan diketahui tingkat pengaruh dan signifikansi dari masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan secara bersamaan yang akan diuraikan pada bagian interpretasi hasil analisis.

4.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Ideologi

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Ideologi. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,859. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Ideologi telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.2 Eksperensial

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Eksperensial. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,764. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Eksperensial telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.3 Ritualistik

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Ritualistik. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,853. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Ritualistik telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.4 Konsekuensial

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Konsekuensial. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,874. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Konsekuensial telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.5 Intelektua

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Intelektual. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,846. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas,

disimpulkan bahwa indikator Intelektual telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.6 Tanggung Jawab

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Tanggung Jawab. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,824. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Tanggung Jawab telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.7 Kemajuan

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Kemajuan. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,784. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Kemajuan telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.8 Pekerjaan Itu Sendiri

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Pekerjaan Itu Sendiri. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,831. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Pekerjaan Itu Sendiri telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.9 Pencapaian Hasil

Pada Tabel 4.9 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Pencapaian Hasil. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,831. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Pencapaian Hasil telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.10 Pengakuan

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Pengakuan. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,775. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Pengakuan telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.11 Kemungkinan Berkembang

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Kemungkinan Berkembang. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,843. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Kemungkinan Berkembang telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.12 Gaji

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Gaji. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,864. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas,

disimpulkan bahwa indikator Gaji telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.13 Hubungan Interpersonal

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Hubungan Interpersonal. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,831. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Hubungan Interpersonal telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.14 Kondisi Kerja

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Kondisi Kerja. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,881. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Kondisi Kerja telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.15 Status

Pada Tabel 4.15 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Status. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,812. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Status telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.1.16 Keamanan Kerja

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Keamanan Kerja. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,814. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Keamanan Kerja telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

4.2 Deskripsi Responden

Data primer yang diperoleh dari 85 sampel karyawan yang telah diuji validitas dan reabilitas oleh penulis. Berikut ini data-data responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini :

4.2.1 Umur

Melalui Hasil pengelolaan data hasil kuesioner, dari 85 Responden Karyawan mayoritas 57,6% atau 49 orang adalah kelompok usia 25–30 tahun, Sedangkan minoritas 9,4% adalah kelompok 31-35 tahun 8 orang dan sisanya terdistribusi 21,2% atau 18 orang pada kelompok usia 20-25 tahun, dan 11,8% atau 10 orang pada kelompok usia 36–40 tahun. Untuk lebih rincinya dapat diamati melalui Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	18	21.2	21.2	21.2
25 Tahun - 30 Tahu	49	57.6	57.6	78.8
31 Tahun - 35 Tahu	8	9.4	9.4	88.2
36 Tahun - 40 Tahu	10	11.8	11.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

4.2.2 Jenis Kelamin

Melalui Hasil pengelolaan data hasil kuesioner, dari 85 Responden Karyawan mayoritas 51,8 % atau 44 orang adalah berjenis kelamin wanita, Sedangkan sisanya

48,2% atau 41 orang berjenis kelamin pria. Untuk lebih rincinya dapat diamati melalui tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	48.2	48.2	48.2
	Wanita	44	51.8	51.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

4.2.3 Status Pernikahan

Melalui Hasil pengelolaan data hasil kuesioner, dari 85 Responden Karyawan mayoritas 55,3 % atau 47 orang adalah telah menikah, Sedangkan sisanya 44,7% atau 38 orang belum menikah. Untuk lebih rincinya dapat diamati melalui tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	38	44.7	44.7	44.7
	Menikah	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

4.2.4 Pendidikan

Melalui Hasil pengelolaan data hasil kuesioner, dari 85 Responden Karyawan mayoritas 78,8 % atau 67 orang adalah berpendidikan S1 (sarjana), Sedangkan minoritas 2,4% atau 2 orang berpendidikan S2 (pasca sarjana) dan sisanya terdistribusi 4,7% atau 4 orang berpendidikan SLTA, dan 14,1% atau 12 orang berpendidikan D3 (diploma). Untuk lebih rincinya dapat diamati melalui tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	4.7	4.7	4.7
	Diploma	12	14.1	14.1	18.8
	S1	67	78.8	78.8	97.6
	S2	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

4.2.5 Lama Kerja

Melalui Hasil pengelolaan data hasil kuesioner, dari 85 Responden Karyawan mayoritas 41,2 % atau 35 orang adalah bekerja selama 1-3 tahun, sedangkan minoritas 14,1% atau 12 orang adalah bekerja selama 3-5 tahun, sisanya 20% atau 17 orang pada kelompok lebih dari 5 tahun, dan 24,7% atau 21 orang adalah bekerja kurang dari 1 tahun. Untuk lebih rincinya dapat diamati melalui tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Di Bawah 1 Tahun	21	24.7	24.7	24.7
1 Tahun - < 3 Tahun	35	41.2	41.2	65.9
3 Tahun - < 5 Tahun	12	14.1	14.1	80.0
5 Tahun Keatas	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

4.3 Analisa Regresi

Metode Analisis Regresi Berganda yang digunakan dalam pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja. Hasil pengujian tersebut memberikan nilai statistik F yang cukup besar hingga diperoleh nilai signifikansi yang sangat nyata. Nilai F yang diperoleh adalah sebesar 82,012 dengan nilai signifikans sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan dari Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS ditampilkan pada tabel 4.31 berikut ini :

Tabel 4.31

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33277.690	5	6655.538	82.012	.000 ^a
	Residual	6411.087	79	81.153		
	Total	39688.776	84			

a. Predictors: (Constant), Intelektual, Konsekuensial, Eksperensial, Ritualistik, Ideologi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Adapun besar pengaruh yang diberikan variabel Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja ditampilkan pada table 4.32 berikut ini :

Tabel 4.32

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.826	9.00850

a. Predictors: (Constant), Intelektual, Konsekuensial, Eksperensial, Ritualistik, Ideologi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,916 atau sama dengan 91,6%; berdasarkan kriteria Guilford; nilai tersebut terletak pada kategori Sangat Kuat. Sedangkan nilai R-Kuadrat (R-Squared) yang diperoleh adalah sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 83,8% terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan hasil pengujian secara individual menunjukkan hasil yang sangat signifikan untuk parameter yang sedang diuji. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk seluruh variabel bebas jauh lebih besar dari nilai t-tabel; yaitu sebesar 4,664; 7,784; 3,869; 4,975; dan 2,865; dengan nilai signifikansi yang seluruhnya jauh lebih kecil dari 0,05; sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja sebagaimana terlihat pada table 4.29 berikut ini :

Tabel 4.33

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-52.804	12.765		-4.137	.000
	Ideologi	1.904	.388	.278	4.910	.000
	Eksperensial	2.953	.371	.412	7.955	.000
	Ritualistik	1.380	.352	.217	3.926	.000
	Konsekuensial	2.172	.428	.282	5.078	.000
	Intelektual	1.283	.464	.154	2.763	.007

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Intelektual, Eksperensial, Konsekuensial, Ritualistik, dan Ideologi terhadap Motivasi Kerja. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Mot Ker} = -52,804 + 1,904 \text{ Ide} + 2,953 \text{ Eks} + 1,380 \text{ Rit} + 2,172 \text{ Kons} + 1,283 \text{ Int}$$

Model di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

4.3.1 Analisis Regresi Ideologi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis :

H0 = Dimensi Ideologi tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

H1 = Dimensi Ideologi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

- Setiap peningkatan Ideologi sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1,904 Point, dengan pengaruh parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,278 atau 27,8%.
- Pada kolom Coeficients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikansi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* ($df = 80$), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{\text{tabel}} = 2,000$
- $t_{\text{hitung}} = 4,910$

Nilai hitung kepuasan $|4,910| >$ nilai tabel. Hal ini tolak Ho berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka **0,000** atau praktis 0. Oleh karena probabilitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Ideologi

dengan Motivasi Kerja sangat nyata, sehingga Hipotesis **H1** di terima dan tolak **H0**. Artinya variabel variabel X (Ideologi) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja).

4.3.2 Analisis Regresi Eksperensial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis :

H0 = Dimensi Eksperensial tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

H1 = Dimensi Eksperensial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

- a. Setiap peningkatan Eksperensial sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 2,953 Point, dengan pengaruh parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,412 atau 41,2%.
- b. Pada kolom Coefisients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikansi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* ($df = 80$), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{\text{tabel}} = 2,000$
- $t_{\text{hitung}} = 7,995$

Nilai hitung kepuasan $|7,995| >$ nilai tabel. Hal ini tolak H_0 berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka **0,000** atau praktis 0. Oleh karena probalitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Eksperensial dengan Motivasi Kerja sangat nyata , sehingga Hipotesis **H1** di terima dan tolak **H0**. Artinya variabel variabel X (Eksperensial) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja) .

4.3.3 Analisis Regresi Ritualistik mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis :

H0 = Dimensi Ritualistik tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

H1 = Dimensi Ritualistik mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

- a. Setiap peningkatan Ritualistik sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1,380 Point, dengan pengaruh parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,217 atau 21,7%.
- b. Pada kolom Coefisients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikasi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* ($df = 80$), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{\text{tabel}} = 2,000$
- $t_{\text{hitung}} = 3,926$

Nilai hitung kepuasan $|3,926| >$ nilai tabel. Hal ini tolak H_0 berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka **0,000** atau praktis 0. Oleh karena probalitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Ritualistik dengan Motivasi Kerja sangat nyata, sehingga Hipotesis **H1** di terima dan tolak **H0**. Artinya variabel variabel X (Ritualistik) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja).

4.3.4 Analisis Regresi Konsekuensial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis :

- H_0 = Dimensi Konsekuensial tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja
 H_1 = Dimensi Konsekuensial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

- a. Setiap peningkatan Konsekuensial sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 2,172 Point, dengan pengaruh parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,282 atau 28,2%.
- b. Pada kolom Coefisients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikasi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* ($df = 80$), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{\text{tabel}} = 2,000$
- $t_{\text{hitung}} = 5,078$

Nilai hitung kepuasan $|5,078| >$ nilai tabel. Hal ini tolak H_0 berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka **0,000** atau praktis 0. Oleh karena probabilitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Konsekuensial dengan Motivasi Kerja sangat nyata, , sehingga Hipotesis **H1** di terima dan tolak **H0**. Artinya variabel variabel X (Konsekuensial) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja) .

4.3.5 Analisis Regresi Intelektual mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis :

H_0 = Dimensi Intelektual tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

H_1 = Dimensi Intelektual mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

- a. Setiap peningkatan Intelektual sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1,283 Point, dengan pengaruh parsial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,154 atau 15,4%.
- b. Pada kolom Coefisients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikansi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* ($df = 80$), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{tabel} = 2,000$
- $t_{hitung} = 2,763$

Nilai hitung kepuasan $|2,763| >$ nilai tabel. Hal ini tolak H_0 berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka **0,007**. Oleh karena probalitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Intelektual dengan Motivasi Kerja sangat nyata, sehingga Hipotesis **H1** di terima dan tolak **H0**. Artinya variabel variabel X (Intelektual) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja) .

4.3.6 Analisis Faktor yang paling dominan dari Dimensi Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa : (1) Dimensi Eksperensial mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap Motivasi Kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai U.Coefficients $\beta=2.953$; S.Coefficients $\beta=0.412$ $t=7.955$; $\alpha=5\%$; $df=80$; (2) Dimensi Konsekuensial dengan nilai U.Coefficients $\beta=2.172$; S.Coefficients $\beta=0.282$ $t=5.078$; $\alpha=5\%$; $df=80$; (3) Dimensi Ideologi dengan nilai U.Coefficients $\beta=1.904$; S.Coefficients $\beta=0.278$ $t=4.910$; $\alpha=5\%$; $df=80$, (4) Dimensi Ritualistik dengan nilai U.Coefficients $\beta=1.380$; S.Coefficients $\beta=0.217$ $t=3.926$; $\alpha=5\%$; $df=80$; (5) Dimensi Intelektual dengan nilai U.Coefficients $\beta=1.283$; S.Coefficients $\beta=0.154$ $t=2.763$; $\alpha=5\%$; $df=80$

4.3.7 Analisis Regresi Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.34
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32490.281	1	32490.281	374.619	.000(a)
	Residual	7198.495	83	86.729		
	Total	39688.776	84			

a Predictors: (Constant), Religiusitas

b Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Religiusitas dengan Motivasi, hal ini terlihat dari Nilai F yang diperoleh adalah sebesar 374,619 dengan nilai signifikans sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.35
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905(a)	.819	.816	9.313	1.525

a Predictors: (Constant), Religiusitas

b Dependent Variable: Motivasi

Dari Tabel 4.35 diatas terlihat bahwa nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,905 atau sama dengan 90,5%; berdasarkan kriteria Guilford; nilai tersebut terletak pada kategori Sangat Kuat. Sedangkan nilai R-Kuadrat (R-Squared) yang diperoleh adalah sebesar 0,819 atau sama dengan 81,9%.

Tabel 4.36
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-37.592	11.634		-3.231	.002		
	Religiusitas	1.932	.100	.905	19.355	.000	1.000	1.000

a Dependent Variable: Motivasi

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Mot Ker} = -37,592 + 1,932 \text{ Rel}$$

Hipotesis :

H0 = Religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja

H1 = Religiusitas mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja .

- Setiap peningkatan Religiusitas sebesar 1 point, maka akan terdapat peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1,932 Point. Sedangkan angka *intercept* -37,592 diartikan bahwa jika Religiusitas rendah maka Motivasi Kerja karyawan di Bank-Bank Syariah di kota Semarang tidak dipengaruhi oleh faktor Religiusitas, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- Pada kolom Coefisients dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikasi konsanta pada setiap variabel independent. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan *degress of freedom* (df = 84), maka uji t adalah sebagai berikut

Dimana

- $t_{\text{tabel}} = 2,000$
- $t_{\text{hitung}} = 19,355$

Nilai hitung kepuasan $| 19,355 | >$ nilai tabel. Hal ini tolak Ho berarti koefisien kepuasan secara statistik signifikan pada $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Oleh karena probalitas jauh dibawah 0.05, maka korelasi antara Religiusitas dengan Motivasi Kerja sangat nyata, sehingga Hipotesis H1 di terima dan tolak H0. Artinya variabel variabel X (Religiusitas) secara signifikan mempengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja).

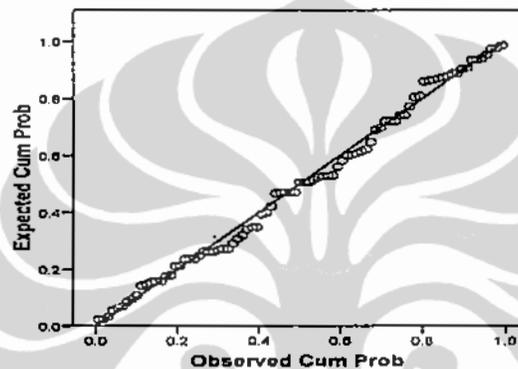
4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh memenuhi persyaratan uji atau tidak. Terdapat empat jenis pengujian yang harus dilakukan yaitu : Uji Normalitas, Non Autokorelasi Non Heteroskedastisitas, dan Non Multikolinieritas.

Hasil pengujian asumsi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Asumsi Normalitas

Gambar 4.1

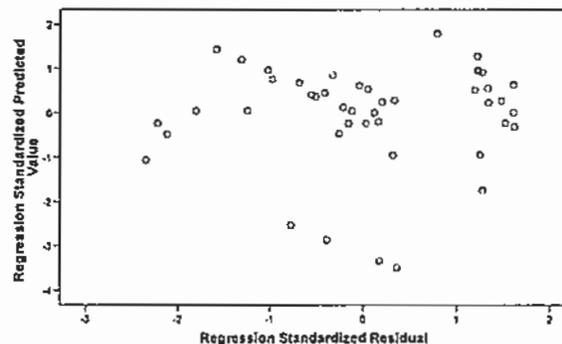


Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi persyaratan Normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh gambar di atas, di mana data yang diwakili oleh titik-titik mengikuti garis diagonal yang menunjukkan adanya normalitas.

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa model yang diperoleh telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Asumsi Non Heteroskedastisitas

Gambar 4.2



Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi persyaratan Non Heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh gambar di

atas, di mana data yang diwakili oleh titik-titik data yang merupakan Scatterplot antara Error dengan Variabel Terikat bergerak berpencar secara acak yang tidak mengikuti pola tertentu.

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa model yang diperoleh telah memenuhi asumsi Non Heteroskedastisitas.

3. Asumsi Non Multikolinieritas

Pengujian ini menggunakan nilai VIF. Variabel yang diduga memiliki masalah Multikolinieritas adalah yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 5.

Pada tabel 4.30 di bawah ini terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 5, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Multikolinieritas.

Tabel 4.30

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ideologi	.640	1.562
	Eksperensial	.761	1.314
	Ritualistik	.668	1.496
	Konsekuensial	.665	1.505
	Intelektual	.654	1.528

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

4.5 Pembahasan

1. Hubungan variabel religiusitas beserta dimensi-dimensinya terhadap motivasi kerja
Hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa religiusitas mempunyai hubungan yang **signifikan dan sangat kuat** dengan nilai statistik F yang cukup besar yaitu 82,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari nilai R sebesar 0,916 atau sama dengan 91,6% dimana nilai tersebut berdasarkan kriteria Guilford terletak pada kategori Sangat Kuat ; dan nilai R-Kuadrat (R-Squared) yang diperoleh adalah sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan Bank-Bank Syariah di Kota Semarang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan yang diyakininya (Islam). Hasil penelitian ini selaras dengan firman Allah SWT dalam : QS. Adz Dzariyat :56, QS. At-Taubah: 105, QS. Al Baqarah :177, QS. An Nur :55.

"Barang siapa mendekati-Ku sejengkal, niscaya Aku akan mendekatinya sehasta; barang siapa mendekati-Ku sehasta, niscaya Aku akan mendekatinya selengan dan barang siapa mendekati-Ku samabil berjalan, niscaya Aku akan mendekatinya sambil berlari". (Hadist Qudsi)

"Aku selaras dengan sangkaan hamba-Ku terhadap Aku dan bersama hamba-Ku ketika dia mengingat Aku". (Hadist Qudsi)

Rasulullah SAW bersabda:

"Ketahuilah, bahwa di dalam jasad manusia terdapat segumpal daging. Jika ia baik maka baik pula seluruh jasadnya, dan jika ia rusak, maka rusak pula seluruh jasadnya. Ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati". (HR. Bukhari dan Muslim)

"Sesungguhnya amal perbuatan itu ditentukan oleh niyyah-nya".

"Hamba mana pun yang kalian dapati yang cita-citanya hanya satu (yaitu semata-mata untuk akhirat), jaminlah rezekinya di langit dan di bumi. Dan hamba mana pun yang kalian dapati mencari rezekinya dengan jujur karena berhati-hati mencari keadilan, berilah ia rezeki yang baik dan mudahkanlah baginya. Dan jika ia telah melampaui batas kepada selain itu, biarlah dia sendiri mengusahakan apa yang dia kehendakinya. Kemudian dia tidak akan mencapai lebih dari apa yang telah Aku tetapkan untuknya." (HR Abu Naim)

Penelitian yang dilakukan Joseph M Kitagawa dalam Yusri (2008: 100) mengungkapkan bahwa nilai-nilai keagamaan tidak bisa dipisahkan dari sang penganut. Weber, sebagaimana dirangkum oleh Abdullah dalam Yusri (1988: 14), mengemukakan bahwa kesadaran agama bukanlah sekedar pantulan dari kenyataan sosial-ekonomi, bukanlah suatu factor yang otonom dan sekaligus mempunyai kemungkinan untuk memberi corak pada system perilaku. Sedangkan menurut Sudrajat dalam Yusri (2008: 100) menyatakan bahwa suatu keyakinan tertentu dari ajaran agama memberikan saham yang besar terhadap perilaku dan corak suatu kelembagaan, demikian pula situasi social dan ekonomi akan menampakkan pengaruhnya kepada cara seseorang memahami dan mengerti ajaran agama yang diyakinya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mintarti (2001: 544). Dari responden yang diteliti oleh Mintarti pada kalangan NU dan Muhammadiyah memaknai kerja yang mereka lakukan adalah sebagai suatu perintah Allah SWT yang harus dijalankan oleh manusia. Kerja merupakan wujud pengabdian (*ibadah*) manusia muslim kepada Allah. Semua yang dihasilkan dari kerja harus di gunakan di jalan Allah, karena setelah kematiannya manusia akan dimintai pertanggungjawaban atas segala hasil kerjanya di dunia.

Meskipun religiusitas mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan Bank-Bank Syariah di Kota Semarang, hal tersebut bukan berarti bahwa agamalah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karena nilai R-Kuadrat (R-Squared) sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8% yang berarti masih ada 16,2% faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

2. Diantara semua dimensi religiusitas diperoleh hasil bahwa dimensi yang mempunyai faktor paling dominan dan memberikan sumbangan yang signifikan dalam motivasi kerja adalah dimensi Eksperensial yaitu sebesar 0,412 atau 41,2%. Eksperensial diartikan (dipahami) oleh responden dengan meyakini bahwa Allah SWT akan selalu bersama hamba-Nya dalam kondisi apapun.

Ari Widiyanta (2002 :11) menunjukkan bahwa dimensi religiusitas (Eksperensial) dalam agama Islam memiliki persamaan dengan Ikhsan yang diartikan pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Allah SWT dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar perintah-Nya, keyakinan menerima balasan, perasaan dekat dengan sang Pencipta dan dorongan untuk melaksanakan perintah-Nya.

Firman Allah SWT dalam : QS. Adz Dzariyat :56, QS. Al- Isra': 110.

"Aku selaras dengan sangkaan hamba-Ku terhadap Aku dan bersama hamba-Ku ketika dia mengingat Aku". (Hadist Qudsi)

Rasulullah SAW bersada:

"Tidak ada duka cita dan kesedihan yang menimpa seorang muslim lalu ia membaca: 'Ya Allah, sesungguhnya aku adalah hamba-Mu dan putra dari jariyah-Mu, ubun-ubunku berada di tangan-Mu, berlaku padaku hukum-Mu, sangat adil padaku keputusan-Mu, aku memohon kepada-Mu dengan seluruh asma'-Mu, yang telah Engkau namakan untuk diri-Mu, atau Engkau turunkan dalam kitab-Mu, atau Engkau ajarkan kepada seseorang di antara makhluk-Mu, atau masih dalam rahasia gaih pada-Mu, yang hanya Engkau sendiri yang mengetahuinya, agar Engkau jadikan Al Quran sebagai penyejuk hatiku, pembersih sakit hatiku, dan penghapus kesedihanku,' melainkan Allah menghilangkan kesedihan hatinya dan menggantikan tempat duka citanya menjadi kebahagiaan". (HR Al-Hakim)

Dakwatuna.com menjelaskan Ihsan adalah puncak ibadah dan akhlak yang senantiasa menjadi target seluruh hamba Allah swt. Sebab, ihsan menjadikan kita sosok yang mendapatkan kemuliaan dari-Nya. Sebaliknya, seorang hamba yang tidak mampu mencapai target ini akan kehilangan kesempatan yang sangat mahal untuk menduduki

posisi terhormat di mata Allah swt. Rasulullah saw. pun sangat menaruh perhatian akan hal ini, sehingga seluruh ajaran-ajarannya meng Oleh karenanya, seorang muslim hendaknya tidak memandang ihsan itu hanya sebatas akhlak yang utama saja, melainkan harus dipandang sebagai bagian dari akidah dan bagian terbesar dari keislamannya. Karena, Islam dibangun di atas tiga landasan utama, yaitu iman, Islam, dan ihsan, seperti yang telah diterangkan oleh Rasulullah saw. dalam haditsnya yang shahih. Hadist ini menceritakan saat Rasulullah saw. menjawab pertanyaan Malaikat Jibril yang menyamar sebagai seorang manusia mengenai Islam, iman, dan ihsan. Setelah Jibril pergi, Rasulullah saw. bersabda kepada para sahabatnya, "Inilah Jibril yang datang mengajarkan kepada kalian urusan agama kalian." Beliau menyebut ketiga hal di atas sebagai agama, dan bahkan Allah swt. memerintahkan untuk berbuat ihsan pada banyak tempat dalam Al-Qur'an diantaranya : QS. Al-Baqarah: 195, QS. Al-Qashash: 77, An-Nahl : 128.

Rasulullah saw. pun sangat memberi perhatian terhadap masalah ihsan ini. Sebab, ia merupakan puncak harapan dan perjuangan seorang hamba. Bahkan, di antara hadist-hadist mengenai ihsan tersebut, ada beberapa yang menjadi landasan utama dalam memahami agama ini. Rasulullah saw. menerangkan mengenai ihsan ketika ia menjawab pertanyaan Malaikat Jibril tentang ihsan dimana jawaban tersebut dibenarkan oleh Jibril, dengan mengatakan, "Engkau menyembah Allah seakan-akan engkau melihat-Nya, dan apabila engkau tidak dapat melihat-Nya, maka sesungguhnya Dia melihatmu." (HR. Muslim).

Kita berkewajiban ihsan dalam beribadah, yaitu dengan menunaikan semua jenis ibadah, seperti shalat, puasa, haji, dan sebagainya dengan cara yang benar, yaitu menyempurnakan syarat, rukun, sunnah, dan adab-adabnya. Hal ini tidak akan mungkin dapat ditunaikan oleh seorang hamba, kecuali jika saat pelaksanaan ibadah-ibadah tersebut ia dipenuhi dengan cita rasa yang sangat kuat (menikmatinya), juga dengan kesadaran penuh bahwa Allah senantiasa memantaunya hingga ia merasa bahwa ia sedang dilihat dan diperhatikan oleh-Nya. Minimal seorang hamba merasakan bahwa Allah senantiasa memantaunya, karena dengan inilah ia dapat menunaikan ibadah-ibadah tersebut dengan baik dan sempurna, sehingga hasil dari ibadah tersebut akan seperti yang diharapkan.

3. Dimensi konsekuensial berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,282 atau 28,2%. Konsekuensial diartikan (dipahami) oleh responden dengan melakukan segala sesuatu sesuai dengan ajaran Agama (Islam).

Ari Widiyanta (2002 :11) menunjukkan bahwa dimensi konsekuensial dalam agama Islam memiliki persamaan dengan Amal yang diartikan bagaimana seseorang mengamalkan Iman, Islam, Ikhsan, dan Ilmu dalam perilaku sehari-hari.

Dari penelitian Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dalam Widiyanta (2002 :11) menunjukkan bahwa dimensi Konsekuensial dalam agama Islam memiliki persamaan dengan Amal yang merupakan pengamalan dari Iman, Islam, Ikhsan dan Ilmu yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang. Dimensi ini mengangkut hubungan antara manusia dengan manusia (*Hablum minannas*) dan hubungan dengan lingkungan alamnya.

Allah swt tidaklah semata-mata menginginkan banyaknya amal yang dilakukan seorang hamba akan tetapi baiknya amal itu dilakukan. Allah tidak semata-mata melihat jumlah rakaat yang telah dilakukan seseorang didalam shalat-shalatnya akan tetapi nilai dan kualitas dari shalat-shalat yang dilakukannya.

Dalam hal ini Ibnu Katsir dalam www.eramuslim.com mengatakan bahwa Allah swt tidak mengatakan yang lebih banyak amalnya akan tetapi yang lebih baik amalnya. Dan tidaklah amal menjadi baik sehingga dilakukan dengan ikhlas karena Allah swt dan diatas syariat Rasulullah saw. Dan kapan pun suatu amal kehilangan salah satu dari kedua syarat itu maka amal itu batal dan terhapus (pahalanya). amal yang paling baik adalah yang diungkapkan oleh Fudhail bin Ayyadh bahwa amal yang paling baik adalah yang paling ikhlas dan paling benar. Orang-orang bertanya kepadanya, "Wahai Abu Ali apa yang paling ikhlas dan yang paling baik?" Fudhail menjawab, "Sesungguhnya suatu amal yang dilakukan dengan keikhlasan akan tetapi tidak benar maka tidaklah diterima dan apabila ia dilakukan dengan benar akan tetapi tidak ikhlas juga tidak diterima, sehingga amal itu dilakukan dengan ikhlas dan benar. Ikhlas adalah semata-mata dikerjakan karena Allah swt dan benar adalah sesuai dengan sunnah Nabi." Sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al Kahfi : 110.

4. Dimensi Ideologi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,278 atau 27,08%. Ideologi diartikan (dipahami) oleh responden dengan meyakini bahwa Allah SWT

maha tahu semua yang terjadi di dunia ini sesuai dalam Firman-Nya : QS. Hud: 6, QS. At-Taubah: 105,

Allah SWT berfirman kepada para malaikat yang diserahi urusan rezeki bani Adam: *"Hamba mana pun yang kalian dapati yang cita-citanya hanya satu (yaitu semata-mata untuk akhirat), jaminlah rezekinya di langit dan di bumi. Dan hamba mana pun yang kalian dapati mencari rezekinya dengang jujur karena berhati-hati mencari keadilan, berilah dia rezeki yang baik dan mudahkanlah baginya. Dan jika ia telah melampaui batas kepada selain itu, biarkanlah dia sendiri mengusahakan apa yang dia kehendakinya. Kemudian dia tidak akan mencapai lebih dari apa yang telah Aku tetapkan untuknya".* (HR. Thabarani)

5. Dimensi Ritual berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,217 atau 21,7%. Ritual diartikan (dipahami) oleh responden dengan melaksanakan sholat tepat waktu.

"Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa." (QS. Al Baqarah :177)

"Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan". (QS. Al-Ankabut :45)

Dari Abdullah bin Mas'ud ra. Mengatakan : *Aku bertanya kepada Rasulullah SAW ; Amalan apakah yang paling dicintai Allah? Nabi menjawab. Shalat pada waktunya. Aku bertanya lagi : Kemudian apalagi? Nabi menjawab. Berbuat baik pada kedua orang tua. Aku bertanya lagi : Kemudian apalagi? Nabi menjawab : Melakukan jihad (berjuang) di jalan Allah.* (HR.Muslim)

Sholat merupakan salah satu rukun Islam setelah syahadatain. Dan amal yang paling utama setelah syahadatain. Barangsiapa menolak kewajibannya karena bodoh maka dia harus dipahamkan tentang wajibnya sholat tersebut, barangsiapa tidak meyakini tentang wajibnya sholat (menentang) maka dia telah kafir. Barangsiapa yang

meninggalkan sholat karena menggampang-gampangkan atau malas, maka wajib baginya untuk bertaubat kepada Allah.

Bersabda Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam:

"Pemisah di antara kita dan mereka (orang kafir) adalah sholat. Barangsiapa meninggalkannya maka sungguh dia telah kafir." (HR. Ahmad, Abu Dawud, Tirmidzi, Nasai dan Ibnu Majah).

Sholat dalam Islam mempunyai kedudukan yang tidak disamai oleh ibadah-ibadah lainnya. Ia merupakan tiangnya agama ini. Yang tentunya tidaklah akan berdiri tegak kecuali dengan adanya tiang tersebut.

Sabda Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam menegaskan:

"Pondasi (segala) urusan adalah Islam, dan tiangnya (Islam) adalah sholat, sedangkan yang meninggikan martabatnya adalah jihad fi sabilillah." (HR. Tirmidzi, Ibnu Majah dan Ahmad. Dishahihkan oleh Syaikh Al-Albani)

Sudah sepatutnya kita menjaga shalat lima waktu. Barangsiapa yang selalu menjaganya, berarti telah menjaga agamanya. Barangsiapa yang sering menyia-nyiakannya, maka untuk amalan lainnya akan lebih disia-siakan lagi.

Amirul Mukminin, Umar bin Al Khothob *-radhiyallahu 'anhu-* mengatakan, "Sesungguhnya di antara perkara terpenting bagi kalian adalah shalat. Barangsiapa menjaga shalat, berarti dia telah menjaga agama. Barangsiapa yang menyia-nyiakannya, maka untuk amalan lainnya akan lebih disia-siakan lagi. Tidak ada bagian dalam Islam, bagi orang yang meninggalkan shalat."

6. Dimensi Intelektual berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,154 atau 15,4%. Intelektual (dipahami) oleh responden adalah pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh dengan membaca buku-buku agama yang berhubungan dengan ekonomi Islam.

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS Al Mujadalah: 11)

"Barangsiapa yang Allah kehendaki mendapatkan seluruh kebaikan, maka Allah akan memahamkan dia tentang agama." (HR. Bukhari dan Muslim)

Ali bin Abi Thalib ra berkata: "Orang berilmu lebih utama daripada orang yang selalu berpuasa, bershalat dan berjihad. Apabila mati orang yang berilmu, maka terdapatlah suatu kekosongan dalam Islam yang tidak dapat ditutup selain oleh orang yang berilmu juga." (Al Ghazali *-Ihya Ulumiddin*)

Mu'adz bin Jabal *–radhiyallahu ‘anhu–* dalam <http://muslim.or.id/akhlaq-dan-nasehat/ilmu-adalah-pemimpin-amal.html> mengatakan, “*Ilmu adalah pemimpin amal dan amalan itu berada di belakang setelah adanya ilmu.*” (*Al Amru bil Ma'ruf wan Nahyu 'anil Mungkar*, hal. 15)

Al Muhallab *rahimahullah* mengatakan, “*Amalan yang bermanfaat adalah amalan yang terlebih dahulu didahului dengan ilmu. Amalan yang di dalamnya tidak terdapat niat, ingin mengharap-harap ganjaran, dan merasa telah berbuat ikhlas, maka ini bukanlah amalan (karena tidak didahului dengan ilmu, pen). Sesungguhnya yang dilakukan hanyalah seperti amalannya orang gila yang pena diangkat dari dirinya.*” (*Syarh Al Bukhari libni Baththol*, 1/144)

‘Umar bin ‘Abdul ‘Aziz mengatakan

“*Barangsiapa yang beribadah kepada Allah tanpa ilmu, maka dia akan membuat banyak kerusakan daripada mendatangkan kebaikan.*” (*Al Amru bil Ma'ruf wan Nahyu 'anil Mungkar*, hal. 15)

Di samping itu pula, setiap ilmu hendaklah diamankan agar tidak serupa dengan orang Yahudi. Sufyan bin ‘Uyainah *–rahimahullah–* mengatakan, “*Orang berilmu yang rusak (karena tidak mengamalkan apa yang dia ilmui) memiliki keserupaan dengan orang Yahudi. Sedangkan ahli ibadah yang rusak (karena beribadah tanpa dasar ilmu) memiliki keserupaan dengan orang Nashrani.*” (*Majmu' Al Fatawa*, 16/567)

Dari Umar ibn Khatab *ra. Rasulullah SAW* bersabda; *Apabila engkau lihat seseorang yang berilmu mencintai dunia, maka curigailah agamanya! Karena tiap orang yang mencintai sesuatu akan menyibukkan diri dengan apa yang dicintainya itu* (Alhadist dalam *Ihya Ulumiddin*)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Religiusitas mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank-bank syariah di kota Semarang, hal tersebut ditunjukkan dengan dengan nilai statistik F yang cukup besar yaitu 82,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 serta nilai R^2 0,838 atau 83,8% Artinya motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila religiusitas meningkat, begitu pula dengan sebaliknya apabila religiusitas menurun akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan pada Bank-bank syariah di kota Semarang atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan yang diyakininya (Islam). Walaupun religiusitas mempunyai hubungan yang Sangat Kuat terhadap motivasi kerja berdasarkan kriteria Guilford dengan hasil R sebesar 0,916 atau 91,6%, tetapi hal tersebut tidak berarti bahwa aspek religiusitas merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,838 atau 83,8% menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,126 atau 12,6%.
2. Dari semua dimensi religiusitas menunjukkan bahwa dimensi eksperensial mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 41,2%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan hasil penelitian tesis ini, maka ada beberapa yang perlu disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan tesis ini, kepada Perbankan Syariah khususnya bagian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih menekankan dimensi religiusitas dalam proses recruitmen maupun dalam pelatihan-pelatihan karyawan serta pementapan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.
2. Mengadakan penelitian selanjutnya guna memajukan Perbankan Syariah pada khususnya dan Perekonomian Syariah pada umumnya di Indonesia tentang

faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja selain dari religiusitas walaupun dalam penelitian ini Religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat kuat bukan berarti bahwa hanya Religiusitas yang berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Bank-Bank Syariah di kota Semarang.

Sebagai bagian dari *khairu ummah* (umat yang terbaik), setiap umat Islam dituntut untuk menjadi yang terbaik. "Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang banyak." Sudah selayaknya selaku ummat Islam berupaya seoptimal mungkin guna mencapai prestasi yang terbaik, produktif dalam bekerja, dan berdaya guna bagi lingkungan kita. Kerja cerdas, kerja keras, dan kerja tuntas. Sesuai dengan Firman Allah SWT : "*Kamu adalah ummat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah kepada yang munkar dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasiq.*" (QS. Ali Imran : 110).

"Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik". (QS. An Nur :55)

DAFTAR PUSTAKA

Buku – Buku :

- Adair, Jhon, 2008, *Kepemimpinan yang Memotivasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ahmad, Mustaq, 2003, *Business Ethics in Islam*, Alih Bahasa Samson Rahman, Cetakan Kedua, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta.
- Al-Ghazali, *Ihya Ulumiddin*, 1985, terjemahan Prof. Tk.H. Ismail Yakub, SH.MA., Jilid 8. CV. Faizan, Jakarta
- At-Tamimi, Izzuddin Khatib, 1995, *Al Amal fil Islam*, Cetakan ke-2, PT. Ikahati Aneska, Jakarta.
- Boast, William M. dan Martin, Benjamin, 2001, *Masters of Change, Excellence Executive*, diterjemahkan Puji Sumargono, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bohaniputera, Junaedi, 1993, *Islam dan Entrepreneurialisme: Suatu Studi Fiqh Ekonomi Bisnis Modern*, Cetakan Pertama, Penerbit Kalam Mulia, Jakarta.
- Bruce, Anne, 2005, *How to Motivate Every Employee*, Cetakan ke-3, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta.
- Daradjat, Z., 1991. *Ilmu Jiwa Agama*. Cet. Ke-14. Jakarta. Bulan Bintang.
- Chang, Richard Y., 1994, *Building A Dynamic Team*, Diterjemahkan Ramelan, Cetakan ke-2, kerjasama Lembaga Manajemen PPN dan Penerbit PPM, Jakarta.
- Chang, Richard Y. dan Curtin, Mark J., 1994, *Succeeding As A Self-Managed Team*, Diterjemahkan Martinia Indriadi, Cetakan ke-2, kerjasama Lembaga Manajemen PPN dan Penerbit PPM, Jakarta.
- Chang, Richard Y., Bloom, Audrey E. dan Bader, Gloria E., 1994, *Measuring Team Performance*, Diterjemahkan Martinia Indriadi, Cetakan ke-2, kerjasama Lembaga Manajemen PPN dan Penerbit PPM, Jakarta.
- Effendi, Firdaus, Imawan, Sukidi, dan Zada, Khamami, 1999, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam*, Cetakan Pertama, Penerbit Nuansa Mandiri, Jakarta.
- Effendi, Firdaus dan Komaruddin, Yudhi, 2004, *10 Petunjuk Membangun Bisnis Islami*, Cetakan Pertama, Penerbit NM Press, Ciputat.
- Efendi, Rustam, 2003, *Produksi dalam Islam*, Cetakan Pertama, Magistra Insania Press bekerjasama dengan MSI UII, Yogyakarta.

- Gazali, Ahmad, 1997, Menuju Masyarakat Industri yang Islami, Edisi Ketiga, PT. Nimas Multima, Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, 2003, Manajemen Syariah dalam Praktik, Cetakan Pertama, Gema Insani Press, Jakarta.
- Hakim, Lukman dan Wijayanto, Edy, 2007, *Spiritual Based Management*, Cetakan Pertama, Penerbit Hikmah, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 1999, MANAJEMEN, Edisi Kedua, Cetakan ke-14, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hardjana, Agus M., 2001, Training SDM yang Efektif, Cetakan ke-6, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Hasibuan, Sayuti, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler, Cetakan ke-2, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Kountur, Ronny, 2003, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Penerbit PPM, Jakarta.
- Lukman Hakim & Edy Wijayanto, 2007, Memimpin dan Bekerja Berbasis Spiritual, Cetakan I, Mizan Media Utama, Bandung.
- Luthfi, Thohir, 2001, Antara Perut dan Etos Kerja: Dalam Perspektif Islam, Cetakan Pertama, Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.
- Mahmud, Ali Abdul Halim, 1992, Metode Riset Islami, Usamah Press, Jakarta.
- Muhammad, Etika Bisnis Islami, 2004, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Murdoko, E. Widiyo Hari, 2007, *Great Customer Service*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi dan Hardius Usman, 2002, Penggunaan Tehnik Ekonometrika, Cetakan 1, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nata, Abuddin, 2003, Metodologi Studi Islam, Cetakan Kedelapan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1990. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh., 1998, Metode Penelitian, Cetakan 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noor, Zainulbahar, 2006, Bank Muamalat Sebuah Mimpi, Harapan dan Kenyataan: Fenomena Kebangkitan Ekonomi Islam, Cetakan Pertama, Bening Publishing, Jakarta.

- Patton, Patricia, 2001, *Emotional Intelligence in the Work Place*, diterjemahkan Pustaka Delapratasa, Jakarta.
- PB., Triton, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Cetakan ke-1, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Poloutzian, F.R., 1996. *Psychology of Religion*. Needham Heights, Massachusetts: A Simon & Schuster Comp.
- Rahardjo, M. Dawam, 1990, *Etika Ekonomi dan Manajemen*, Cetakan Pertama, Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods for Business*, Southern Illinois University at Carbondale, United State of Amerika.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Teori Motivasi Kerja dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Cet. II.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2006, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Alih Bahasa Dimyauddin Djuwaini, Edisi 1, Cetakan Pertama, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni, 2001, *Metodologi Penelitian Agama*, Cetakan Pertama, PT. Rosdakarya, Bandung.
- Supriyono, Eko, B., 2006, *Budaya Kerja Perbankan*, Cetakan Pertama, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Tambunan, Rudi M., 2008, *Standard Operating Procedures*, Cetakan ke-1, Maiestas Publishing, Jakarta.
- Tanthowi, Jawahir, 1983, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran al-Qur'an*, Cetakan ke-1, Penerbit Pustaka Al-Husna, Jakarta.
- Uno, Hamzah B., 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Edisi 1, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Weber, Max, 2006, *The Protestant Ethic Spirit of Capitalism*, diterjemahkan TW Utomo dan Yusuf Priya Sudiarja, Cetakan ke-1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wilson, Rodney, 1988, *Islamic Business Theory and Practice*, diterjemahkan J.T. Salim, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Intermasa, Jakarta.
- Winardi, J., 2007, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, Edisi 1, Cetakan-4, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet, 2003, *Mengggagas Bisnis Islami*, Cetakan ke-2, Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

Tesis, Hasil Penelitian :

Yusri, Ahmad Muhyiddin, 2008, Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja, Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Jakarta..

Primaharini, Dinar, 2008, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap: Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk – Jakarta, , Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Jakarta.

Warsoko Pikir, Toto, 2008, Potensi Bank Syariah Dalam Era Globalisasi, The 2nd National Conference UKWMS, Surabaya 6 September 2008.

Widiyanta, Ari, 2002, Sikap Terhadap Lingkungan Alam: Tinjauan Islam Dalam Menyelesaikan Masalah Lingkungan, Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi, Medan.

Internet :

<http://muslim.or.id/akhlaq-dan-nasehat/ilmu-adalah-pemimpin-amal.html>

<http://www.eramuslim.com/ustadz-menjawab/amal-yang-baik-dan-amal-yang-banyak.htm>

Tim Dakawatuna.com, Ikhsan., <http://www.dakwatuna.com/2008/ihsan/>

<http://www.swa.co.id>

www.syariahmandiri.co.id/banksyariahmandiri/penghargaan

- Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1
Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ID1	29.2118	7.764	.739	.830
ID2	29.2471	8.093	.597	.843
ID3	29.2000	7.948	.668	.837
ID4	29.2118	7.955	.661	.837
ID5	28.9882	8.369	.685	.839
ID6	28.9412	8.651	.640	.845
ID7	29.1765	7.933	.548	.849
ID8	29.0353	8.177	.702	.836
ID9	29.4824	7.729	.381	.885

Reliability
Tabel 4.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK10	22.0706	7.828	.503	.738
EK11	22.1059	7.762	.501	.737
EK12	22.2941	7.472	.510	.733
EK13	23.9647	6.701	.534	.725
EK14	22.6824	7.338	.436	.743
EK15	22.3529	7.017	.620	.713
EK16	23.2706	6.533	.351	.789
EK17	22.1059	7.667	.504	.736

Universitas Indonesia

Reliability
Tabel 4.3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RT18	26.4706	15.085	.474	.846
RT19	27.0588	14.246	.559	.839
RT20	27.4588	14.037	.512	.844
RT21	27.4824	13.324	.528	.846
RT22	27.2941	14.258	.641	.833
RT23	27.3882	13.907	.498	.846
RT24	27.6471	14.374	.404	.856
RT25	26.8941	14.215	.739	.828
RT26	26.8941	14.215	.739	.828
RT27	26.8941	14.215	.739	.828

Reliability
Tabel 4.4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KN28	19.8471	5.703	.780	.839
KN29	19.8000	5.733	.788	.838
KN30	19.8471	5.822	.622	.861
KN31	19.8118	5.869	.689	.851
KN32	20.0353	6.225	.544	.870
KN33	19.8471	6.203	.558	.868
KN34	20.0118	6.178	.611	.861

Reliability
Tabel 4.5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IN35	11.1294	4.590	.566	.840
IN36	11.1294	4.376	.675	.809
IN37	10.9765	4.428	.700	.802
IN38	11.1176	4.486	.714	.799
IN39	11.0353	4.868	.630	.822

Reliability
Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TG1	15.0471	4.736	.642	.785
TG2	14.8588	5.266	.594	.797
TG3	14.8000	5.233	.615	.793
TG4	14.9647	5.177	.636	.789
TG5	15.1412	4.718	.602	.796
TG6	15.0118	5.107	.501	.817

Reliability
Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM7	8.9647	2.701	.531	.759
KM8	9.2000	2.257	.656	.695
KM9	9.2941	2.234	.640	.705
KM10	8.9647	2.868	.555	.752

Reliability
Tabel 4.8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK11	8.8471	2.703	.660	.788
PK12	8.8471	2.964	.652	.791
PK13	8.8824	3.034	.630	.801
PK14	8.9647	2.701	.703	.767

Reliability
Tabel 4.9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HA15	21.0353	11.606	.590	.809
HA16	20.9647	11.963	.538	.815
HA17	20.7176	11.681	.667	.805
HA18	21.0353	11.558	.527	.815
HA19	21.7529	11.093	.520	.817
HA20	21.8824	11.629	.499	.818
HA21	21.1765	11.361	.474	.822
HA22	21.5765	10.866	.539	.815
HA23	21.5765	10.842	.578	.809

Reliability
Tabel 4.10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PN24	11.2353	3.873	.505	.748
PN25	11.2353	3.825	.598	.716
PN26	11.4118	3.888	.542	.735
PN27	11.2353	4.087	.556	.732
PN28	11.2588	3.694	.546	.735

Reliability
Tabel 4.11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KB29	20.7412	8.385	.571	.826
KB30	20.8588	8.408	.518	.832
KB31	20.6824	8.100	.706	.812
KB32	20.7882	8.478	.625	.822
KB33	20.8588	8.718	.499	.834
KB34	20.7529	8.022	.615	.820
KB35	21.2353	7.063	.652	.818
KB36	21.6706	7.438	.553	.834

Reliability
Tabel 4.12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GA37	22.8118	14.345	.575	.851
GA38	23.0118	13.178	.667	.842
GA39	23.0353	13.392	.660	.843
GA40	22.6706	13.295	.690	.840
GA41	22.7882	14.407	.489	.859
GA42	22.9529	13.617	.581	.851
GA43	22.4588	13.918	.564	.853
GA44	22.2353	14.373	.614	.849
GA45	22.2706	15.104	.530	.856

Reliability
Tabel 4.13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HU46	11.4941	2.682	.772	.755
HU47	11.4824	2.586	.775	.752
HU48	11.4824	2.943	.701	.779
HU49	11.2824	3.443	.546	.823
HU50	12.1412	3.004	.438	.863

Reliability
Tabel 4.14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD51	14.4941	7.324	.570	.880
KD52	14.8706	6.209	.711	.858
KD53	14.6824	6.029	.738	.853
KD54	14.7059	6.091	.825	.839
KD55	14.7294	6.390	.735	.854
KD56	15.5765	6.295	.605	.878

Reliability
Tabel 4.15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ST57	8.6235	2.166	.649	.756
ST58	8.5294	2.204	.661	.752
ST59	8.8941	2.096	.526	.821
ST60	8.6824	1.981	.709	.724

Reliability
Tabel 4.16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK61	10.6353	4.163	.725	.740
KK62	10.4941	4.515	.648	.766
KK63	10.7412	4.266	.611	.775
KK64	11.2471	4.474	.466	.826
KK65	10.4353	4.677	.607	.778

- Lampiran Distribusi Frekuensi

Frequencies

ID1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	34	40.0	40.0	40.0
	Sangat Sesuai	51	60.0	60.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	37	43.5	43.5	43.5
	Sangat Sesuai	48	56.5	56.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	33	38.8	38.8	38.8
	Sangat Sesuai	52	61.2	61.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	34	40.0	40.0	40.0
	Sangat Sesuai	51	60.0	60.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	15	17.6	17.6	17.6
	Sangat Sesuai	70	82.4	82.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	11	12.9	12.9	12.9
	Sangat Sesuai	74	87.1	87.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	2.4
	Sesuai	26	30.6	30.6	32.9
	Sangat Sesuai	57	67.1	67.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	19	22.4	22.4	22.4
	Sangat Sesuai	66	77.6	77.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ID9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	11	12.9	12.9	15.3
	Sesuai	29	34.1	34.1	49.4
	Sangat Sesuai	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	20	23.5	23.5	23.5
	Sangat Sesuai	65	76.5	76.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	23	27.1	27.1	27.1
	Sangat Sesuai	62	72.9	72.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Sesuai	37	43.5	43.5	44.7
	Sangat Sesuai	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	26	30.6	30.6	30.6
	Tidak Sesuai	46	54.1	54.1	84.7
	Sesuai	11	12.9	12.9	97.6
	Sangat Sesuai	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	8	9.4	9.4	10.6
	Sesuai	53	62.4	62.4	72.9
	Sangat Sesuai	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Sesuai	41	48.2	48.2	49.4
	Sangat Sesuai	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	10	11.8	11.8	11.8
	Tidak Sesuai	36	42.4	42.4	54.1
	Sesuai	20	23.5	23.5	77.6
	Sangat Sesuai	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

EK17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Sesuai	21	24.7	24.7	25.9
	Sangat Sesuai	63	74.1	74.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	22	25.9	25.9	28.2
	Sangat Sesuai	61	71.8	71.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	12	14.1	14.1	14.1
	Sesuai	52	61.2	61.2	75.3
	Sangat Sesuai	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	28	32.9	32.9	36.5
	Sesuai	45	52.9	52.9	89.4
	Sangat Sesuai	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	38	44.7	44.7	48.2
	Sesuai	27	31.8	31.8	80.0
	Sangat Sesuai	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	19	22.4	22.4	22.4
	Sesuai	58	68.2	68.2	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	26	30.6	30.6	34.1
	Sesuai	43	50.6	50.6	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	8.2
	Tidak Sesuai	33	38.8	38.8	47.1
	Sesuai	39	45.9	45.9	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	58	68.2	68.2	70.6
	Sangat Sesuai	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	58	68.2	68.2	70.6
	Sangat Sesuai	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

RT27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	58	68.2	68.2	70.6
	Sangat Sesuai	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	51	60.0	60.0	62.4
	Sangat Sesuai	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Sesuai	49	57.6	57.6	58.8
	Sangat Sesuai	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Sesuai	45	52.9	52.9	58.8
	Sangat Sesuai	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	48	56.5	56.5	58.8
	Sangat Sesuai	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	6	7.1	7.1	7.1
	Sesuai	59	69.4	69.4	76.5
	Sangat Sesuai	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	51	60.0	60.0	62.4
	Sangat Sesuai	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KN34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	4	4.7	4.7	4.7
	Sesuai	61	71.8	71.8	76.5
	Sangat Sesuai	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

IN35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	37	43.5	43.5	43.5
	Sesuai	35	41.2	41.2	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

IN36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	33	38.8	38.8	40.0
	Sesuai	40	47.1	47.1	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

IN37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	22	25.9	25.9	27.1
	Sesuai	49	57.6	57.6	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

IN38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	29	34.1	34.1	35.3
	Sesuai	47	55.3	55.3	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

IN39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	24	28.2	28.2	28.2
	Sesuai	53	62.4	62.4	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	19	22.4	22.4	23.5
	Sesuai	51	60.0	60.0	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	7.1
	Sesuai	63	74.1	74.1	81.2
	Sangat Sesuai	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	6	7.1	7.1	7.1
	Sesuai	59	69.4	69.4	76.5
	Sangat Sesuai	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	11.8
	Sesuai	64	75.3	75.3	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	20	23.5	23.5	27.1
	Sesuai	51	60.0	60.0	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

TG6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	14	16.5	16.5	18.8
	Sesuai	55	64.7	64.7	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	9.4
	Sesuai	53	62.4	62.4	71.8
	Sangat Sesuai	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	16.5
	Sesuai	57	67.1	67.1	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KM9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	21	24.7	24.7	28.2
	Sesuai	47	55.3	55.3	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KM10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	4.7
	Sesuai	61	71.8	71.8	76.5
	Sangat Sesuai	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	22	25.9	25.9	25.9
	Sesuai	41	48.2	48.2	74.1
	Sangat Sesuai	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	14	16.5	16.5	17.6
	Sesuai	54	63.5	63.5	81.2
	Sangat Sesuai	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	18	21.2	21.2	21.2
	Sesuai	52	61.2	61.2	82.4
	Sangat Sesuai	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	20	23.5	23.5	25.9
	Sesuai	49	57.6	57.6	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	13	15.3	15.3	16.5
	Sesuai	62	72.9	72.9	89.4
	Sangat Sesuai	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	11	12.9	12.9	12.9
	Sesuai	63	74.1	74.1	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	60	70.6	70.6	72.9
	Sangat Sesuai	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	13	15.3	15.3	17.6
	Sesuai	59	69.4	69.4	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	13	15.3	15.3	15.3
	Tidak Sesuai	43	50.6	50.6	65.9
	Sesuai	27	31.8	31.8	97.6
	Sangat Sesuai	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	11	12.9	12.9	12.9
	Tidak Sesuai	58	68.2	68.2	81.2
	Sesuai	14	16.5	16.5	97.6
	Sangat Sesuai	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	23	27.1	27.1	30.6
	Sesuai	48	56.5	56.5	87.1
	Sangat Sesuai	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	8	9.4	9.4	9.4
	Tidak Sesuai	42	49.4	49.4	58.8
	Sesuai	29	34.1	34.1	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HA23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	8.2
	Tidak Sesuai	43	50.6	50.6	58.8
	Sesuai	30	35.3	35.3	94.1
	Sangat Sesuai	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PN24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	21	24.7	24.7	27.1
	Sesuai	49	57.6	57.6	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PN25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	18	21.2	21.2	23.5
	Sesuai	55	64.7	64.7	88.2
	Sangat Sesuai	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PN26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	33	38.8	38.8	40.0
	Sesuai	43	50.6	50.6	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PN27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	18	21.2	21.2	22.4
	Sesuai	58	68.2	68.2	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PN28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	24	28.2	28.2	30.6
	Sesuai	45	52.9	52.9	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	4	4.7	4.7	4.7
	Sesuai	60	70.6	70.6	75.3
	Sangat Sesuai	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	10.6
	Sesuai	60	70.6	70.6	81.2
	Sangat Sesuai	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	59	69.4	69.4	71.8
	Sangat Sesuai	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Sesuai	66	77.6	77.6	81.2
	Sangat Sesuai	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	6	7.1	7.1	7.1
	Sesuai	66	77.6	77.6	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	8.2
	Sesuai	55	64.7	64.7	72.9
	Sangat Sesuai	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	4	4.7	4.7	4.7
	Tidak Sesuai	29	34.1	34.1	38.8
	Sesuai	40	47.1	47.1	85.9
	Sangat Sesuai	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KB36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	12.9	12.9	12.9
	Tidak Sesuai	45	52.9	52.9	65.9
	Sesuai	24	28.2	28.2	94.1
	Sangat Sesuai	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	28	32.9	32.9	34.1
	Sesuai	50	58.8	58.8	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	8.2
	Tidak Sesuai	33	38.8	38.8	47.1
	Sesuai	39	45.9	45.9	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Tidak Sesuai	39	45.9	45.9	51.8
	Sesuai	35	41.2	41.2	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	19	22.4	22.4	25.9
	Sesuai	50	58.8	58.8	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	24	28.2	28.2	31.8
	Sesuai	50	58.8	58.8	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Tidak Sesuai	34	40.0	40.0	45.9
	Sesuai	38	44.7	44.7	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	18	21.2	21.2	21.2
	Sesuai	43	50.6	50.6	71.8
	Sangat Sesuai	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Sesuai	50	58.8	58.8	64.7
	Sangat Sesuai	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

GA45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Sesuai	59	69.4	69.4	71.8
	Sangat Sesuai	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HU46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	8	9.4	9.4	11.8
	Sesuai	65	76.5	76.5	88.2
	Sangat Sesuai	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HU47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	12.9
	Sesuai	62	72.9	72.9	85.9
	Sangat Sesuai	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HU48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	8	9.4	9.4	10.6
	Sesuai	67	78.8	78.8	89.4
	Sangat Sesuai	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HU49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	69	81.2	81.2	81.2
	Sangat Sesuai	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

HU50

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	6	7.1	7.1	7.1
	Tidak Sesuai	47	55.3	55.3	62.4
	Sesuai	30	35.3	35.3	97.6
	Sangat Sesuai	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	58	68.2	68.2	68.2
	Sangat Sesuai	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	15	17.6	17.6	20.0
	Sesuai	54	63.5	63.5	83.5
	Sangat Sesuai	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	12	14.1	14.1	15.3
	Sesuai	47	55.3	55.3	70.6
	Sangat Sesuai	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	11.8
	Sesuai	55	64.7	64.7	76.5
	Sangat Sesuai	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	9	10.6	10.6	11.8
	Sesuai	57	67.1	67.1	78.8
	Sangat Sesuai	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KD56

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	10	11.8	11.8	11.8
	Tidak Sesuai	49	57.6	57.6	69.4
	Sesuai	22	25.9	25.9	95.3
	Sangat Sesuai	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ST57

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	12	14.1	14.1	15.3
	Sesuai	62	72.9	72.9	88.2
	Sangat Sesuai	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ST58

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Sesuai	7	8.2	8.2	9.4
	Sesuai	64	75.3	75.3	84.7
	Sangat Sesuai	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ST59

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	27	31.8	31.8	35.3
	Sesuai	49	57.6	57.6	92.9
	Sangat Sesuai	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ST60

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	11	12.9	12.9	16.5
	Sesuai	63	74.1	74.1	90.6
	Sangat Sesuai	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KK61

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	26	30.6	30.6	32.9
	Sesuai	48	56.5	56.5	89.4
	Sangat Sesuai	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KK62

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Sesuai	15	17.6	17.6	20.0
	Sesuai	58	68.2	68.2	88.2
	Sangat Sesuai	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KK63

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	5	5.9	5.9	5.9
	Tidak Sesuai	27	31.8	31.8	37.6
	Sesuai	46	54.1	54.1	91.8
	Sangat Sesuai	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KK64

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	15	17.6	17.6	17.6
	Tidak Sesuai	48	56.5	56.5	74.1
	Sesuai	17	20.0	20.0	94.1
	Sangat Sesuai	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

KK65

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Sesuai	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Sesuai	8	9.4	9.4	12.9
	Sesuai	64	75.3	75.3	88.2
	Sangat Sesuai	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

ANGKET

HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN



Rachmat Mulyo Wibowo

Mahasiswa Program Pascasarjana Kajian Timur Tengah dan Islam
Kekhususan Ekonomi dan Keuangan Syariah

Universitas Indonesia

2008

Kepada Yang Terhormat Bapak/Ibu/Saudara/i

Assalamu'alaikum Wa Rahmatullah Wa Barakatuh

Dengan hormat,

Bersama ini saya beritahukan bahwa saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Indonesia Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam kekhususan Ekonomi dan Keuangan Syariah yang sedang menyelesaikan penulisan Tesis berjudul "Hubungan antara Religiusitas dengan Motivasi Kerja Karyawan".

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi seluruh kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini tidak bermaksud untuk menilai baik-buruknya kinerja dan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pekerjaan, serta tidak mempengaruhi terhadap penilaian apapun dalam pekerjaan. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Karenanya, saya mohon keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan **JUJUR** dan **SESUAI** dengan hati nurani yang diniatkan semata-mata untuk beribadah kepada Allah SWT **BUKAN YANG SEHARUSNYA** atau **YANG IDEAL** menurut pemahaman Bapak/Ibu/Saudara/i. Mohon diisi seluruhnya tanpa diganti atau dibantu maupun mencontoh orang lain.

Demikian permohonan saya, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.

Hormat saya,

Rachmat Mulyo Wibowo

Bantuan Anda/Bapak/Ibu/Saudara Dalam Mengisi Kuestioner Iri Sangat Kami Harapkan,
Dalam Upaya Untuk Menyempurnakan Hasil Penelitian Ini.
Kami Mengucapkan Terima Kasih Untuk Itu

1. Jenis Kelamin : L/P
2. Usia : tahun
3. Asal Daerah :
- (misalnya, Kab Cirebon, Jabar; Suku Jawa)*
4. Status Nikah :(Nikah, Belum, Bercera)
5. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD.....
 - b. SLTP.....
 - c. SLTA.....
 - d. D3.....
 - e. S1.....
 - f. S2/S3.....

(Fakultas dan Konsentrasi disebutkan juga)
6. Jabatan Sekarang :
7. Jabatan Sebelumnya :
8. Selisih Waktu Naik Jabatan:
9. Lama bekerja di sini :
10. Tempat Bekerja Sebelumnya:
11. Pelatihan-Pelatihan Yang Diikuti Selama Bekerja Sekarang:
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e. dst

KUESTIONER ASPEK RELIGIUSITAS

Petunjuk dalam Pengisian Kuestioner:

1. Beri tanda silang (X) yang sesuai dengan kondisi Anda/Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Mohon diisi dengan jujur dan penuh keikhlasan
3. Dalam mengisi setiap soalnya tidak perlu pemikiran yang terlalu lama, apa yang terlintas pertama kali dalam pikiran itulah yang dipergunakan dalam menjawab soal

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
DIMENSI IDEOLOGI , keyakinan pemeluk agama terhadap ajaran-ajaran agamanya utamanya yang bersifat dogmatik dan fundamental.					
01.	Saya mengetahui dan memahami apa itu Rukun Iman				
02.	Saya berusaha untuk mengamalkan apa yang dimaksud dalam Rukun Iman				
03.	Saya mengetahui dan memahami apa itu Rukun Islam				
04.	Saya berusaha untuk mengamalkan apa yang dimaksud dalam Rukun Islam				
05.	Saya yakin bahwa kehidupan dunia akan berakhir sesuai dengan ketetapan Allah SWT.				
06.	Allah SWT mengetahui semua yang terjadi dunia ini.				
07.	Adanya bermacam musibah di dunia ini sebagai cobaan dari Allah SWT.				
08.	Manusia akan selamat hanya dengan bertaqwa Allah SWT.				
09.	Kebenaran al-Qur'an dan al-Hadist tidak perlu dibuktikan dengan ilmu pengetahuan atau kenyataan.				
DIMENSI EKSPERIENSIAL , perasaan, emosi keagamaan atau pengetahuan langsung yang dirasakan seseorang dalam satu waktu tertentu.					
10.	Saya yakin bahwa Allah SWT. bersama Saya dalam setiap menghadapi tantangan, bahaya atau pun kondisi genting.				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
11.	Saya yakin bahwa keyakinan kita akan adanya Allah SWT akan memberikan rasa tenteram dan bahagia.				
12.	Saya merasa gelisah apabila meninggalkan kewajiban-kewajiban agama.				
13.	Apabila saya sedikit berbohong, saya merasa tenang-tenang saja karena saya beranggapan bahwa berbohong adalah suatu hal yang semua orang tidak bisa menghindar pada jaman sekarang				
14	Dalam bekerja saya tidak terlalu menuntut hak tetapi saya berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan kewajiban. Karena saya beranggapan hak akan diperoleh apabila kita melaksanakan kewajiban sebaik-baiknya.				
15.	Saya yakin bahwa pada saat mendapatkan musibah atau pun masalah, hanya dengan ikhtiyar dan tawakal sesuai dengan ajaran-ajaran dan nilai-nilai agama lah yang dapat membantu mengatasinya.				
16.	Saya berdoa setiap akan melakukan kegiatan/pekerjaan yang amat penting saja				
17.	Saya berhasil karena campur tangan Allah SWT.				
DIMENSI RITUALISTIK, pelaksanaan kegiatan keagamaan yang bersifat formal					
18.	Saya melakukan ibadah sholat lima waktu				
19.	Saya selalu melakukan ibadah sholat lima waktu tepat pada waktunya				
20	Saya senang melakukan sholat pada waktu 1/3 malam dan berusaha untuk tidak meninggalkannya				
21	Saya melakukan sholat Dhuha setiap hari				
22.	Saya dapat khusu' pada saat melaksanakan sholat.				
23.	Saya membaca Al-Qur'an walau sebentar atau sedikit setiap hari.				
24.	Saya mengeluarkan zakat ma'al hanya 1 tahun sekali berbarengan dengan zakat fitrah pada waktu bulan Ramadhan				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
25.	Saya selalu menyisihkan infak dari gaji yang diterima.				
DIMENSI KONSEKUENSIAL, pengaruh keberagamaan dalam kehidupan seseorang					
26.	Saya akan berusaha menegakkan kebenaran dan mencegah kemungkaran.				
27.	Saya berusaha untuk bisa menyelaraskan dengan syariat atau tuntunan agama dalam menjalankan hidup ini.				
28.	Seluruh hidup saya, saya abdikan kepada Allah				
29.	Saya akan berusaha membantu setiap ada yang meminta bantuan karena ditimpa musibah.				
30.	Saya akan memaafkan orang yang berbuat salah meskipun belum meminta maaf.				
31.	Saya paham cara memperlakukan tamu sesuai dengan ketentuan agama				
DIMENSI INTELEKTUAL, pengetahuan dan pemahaman yang disertai dengan dalil dan informasi yang mendukung mengenai ajaran agama					
32.	Saya aktif mengikuti majlis taklim				
33.	Saya terus belajar memahami Al-Qur'an dan Al-Hadist berkaitan dengan tamu.				
34.	Saya membaca buku-buku agama yang berhubungan ekonomi Islam.				
35.	Saya mengetahui dalil-dalil yang berhubungan dengan bekerja.				
36.	Saya selalu mencari dalil-dalil dan buku-buku yang berkaitan dengan hubungan dengan orang lain. (hablumminannas)				

Kami Mengucapkan Terima Kasih atas waktu dan kesediaan Anda/Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi Kuestioner ini

KUESTIONER MOTIVASI KERJA

Petunjuk dalam Pengisian Kuestioner:

1. Beri tanda silang (X) yang sesuai dengan kondisi Anda/Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Mohon diisi dengan jujur dan penuh keikhlasan
3. Dalam mengisi setiap soalnya tidak perlu pemikiran yang terlalu lama, apa yang terlintas pertama kali dalam pikiran itulah yang dipergunakan dalam menjawab soal

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
TANGGUNGJAWAB, besar-kecilnya tanggung jawab dan otoritas yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya					
01.	Saya puas terhadap kejelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saat ini				
02.	Saya menikmati penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada saya				
03.	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.				
04.	Saya puas karena setiap karyawan diberi kekuasaan dan kewenangan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.				
05.	Penerapan sanksi sama terhadap semua karyawan				
06.	Saya belum pernah dikenai sanksi terhadap tugas dan tanggungjawab yang saya terima.				
KEMAJUAN, besar-kecilnya kemungkinan karyawan maju dalam pekerjaannya					
07.	Kemajuan perusahaan saya, akan diikuti kemajuan kesejahteraan karyawannya				
08.	Peningkatan karir di bank ini terbuka lebar bagi setiap karyawannya				
09.	Jabatan yang lebih tinggi di bank ini,				

	ditentukan sendiri dari hasil kerja setiap karyawan.				
10.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapat kemajuan dalam berprestasi dan karir				
PEKERJAAN ITU SENDIRI, besar-kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya					
11.	Saya menikmati pekerjaan saya sekarang ini karena sesuai bidang saya.				
12.	Saya melaksanakan pekerjaan saat ini menarik dan bervariasi				
13.	Setiap karyawan di bank ini mempunyai uraian pekerjaan yang jelas dan lengkap				
14.	Pekerjaan yang saya terima selama ini sudah cocok dan sesuai dengan kepribadian dan minat saya				
PENCAPAIAN HASIL, besar-kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.					
15.	Saya puas mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir di bank ini.				
16.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan mudah dan cepat				
17.	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan berprestasi				
18.	Saya termotivasi kerja keras karena sistem penilaian prestasi kerja di perusahaan ini dilakukan secara konsisten, adil dan obyektif				
19.	Saya akan menurun bila mendapat isu/gossip yang tidak menyenangkan mengenai pekerjaan saya				
20.	Saya patah semangat bekerja jika pekerjaan itu dianggap tidak mungkin dapat diselesaikan tepat pada waktunya				
21.	Saya bersemangat untuk berprestasi karena tunjangan kesejahteraan dan lain-lain sesuai dengan prestasi.				
22.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik apabila didorong teman-teman kerja.				
23.	Saya akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila mendapatkan dorongan dari atasan.				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
PENGAKUAN, besar-kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.					
24.	Kenaikan jabatan di bank ini ditentukan oleh hasil prestasi karyawan				
25.	Bank ini memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi				
26.	Saya mendapat pujian dari atasan setiap kali hasil kerja saya baik				
27.	Saya mempunyai keterampilan dan keahlian yang diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan				
28.	Saya ingin selalu memperoleh predikat "KARYAWAN TELADAN" di bank ini.				
KEMUNGKINAN BERKEMBANG, besar-kecilnya situasi yang memberikan kesempatan untuk terjadinya kenaikan jabatan maupun pengembangan kemampuan dan kapasitas pribadinya.					
29.	Saya ingin menguasai teknis pekerjaan di unit lain				
30.	Selama bekerja di perusahaan ini, keahlian dan keterampilan saya berkembang dan bertambah				
31.	Saya ingin mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang terbaik terhadap tugas saya				
32.	Saya senang mendapatkan tugas-tugas baru dan menantang				
33.	Bank ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, training, kursus, seminar dan lain-lain				
34.	Saya selalu menanti mendapatkan giliran untuk mengikuti training, kursus di bank ini atau di perusahaan lain				
35.	Saya berharap tugas dan tanggung jawab yang saya terima tidak bertambah berat				
36.	Saya senang apabila diberikan tugas yang tidak membutuhkan keseriusan usaha dan keterampilan yang tinggi				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
GAJI, derajat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan hasil kerjanya dan pemanfaatannya.					
37.	Besar gaji yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya				
38.	Bank ini memberikan uang insentif/tunjangan kepada karyawan tiap bulannya				
39.	Perhitungan gaji saya disesuaikan dengan jam lembur yang saya ambil				
40.	Imbalan/balas jasa yang saya terima dari perusahaan ini mendorong saya lebih giat bekerja				
41.	Sistem penggajian dan pensiun yang berlaku di bank ini belum memberikan kepuasan bagi karyawan				
42.	Saya lebih senang menerima penghargaan berbentuk uang daripada bentuk lain (seperti: piala, piagam, barang dan lain-lain)				
43.	Saya memberikan sebagian besar gaji untuk keluarga sebagai bentuk tanggungjawab kepada keluarga dan shadaqoh saya.				
44.	Saya selalu menyisihkan gaji untuk membayar zakat apabila sudah waktunya.				
45.	Saya selalu menyisihkan gaji untuk sewaktu-waktu memberikan infak kepada orang yang membutuhkannya.				
HUBUNGAN INTERPERSONAL, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan bawahan, rekan kerja, dan atasan.					
46.	Saya puas terhadap kesatuan di antara karyawan				
47.	Di bank ini terjalin suasana kekeluargaan dalam bekerja				
48.	Para karyawan saling menjaga diri dari kesalahpahaman dalam berkomunikasi				
49.	Saya mampu mengembangkan kerja sama yang baik dengan atasan, bawahan, teman sejawat atau pun orang lain				
50.	Waktu sosialisasi dengan teman sekerja amat lah sempit				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
GAJI, derajat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan hasil kerjanya dan pemanfaatannya.					
37.	Besar gaji yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya				
38.	Bank ini memberikan uang insentif/tunjangan kepada karyawan tiap bulannya				
39.	Perhitungan gaji saya disesuaikan dengan jam lembur yang saya ambil				
40.	Imbalan/balas jasa yang saya terima dari perusahaan ini mendorong saya lebih giat bekerja				
41.	Sistem penggajian dan pensiun yang berlaku di bank ini belum memberikan kepuasan bagi karyawan				
42.	Saya lebih senang menerima penghargaan berbentuk uang daripada bentuk lain (seperti: piala, piagam, barang dan lain-lain)				
43.	Saya memberikan sebagian besar gaji untuk keluarga sebagai bentuk tanggungjawab kepada keluarga dan shadaqoh saya.				
44.	Saya selalu menyisihkan gaji untuk membayar zakat apabila sudah waktunya.				
45.	Saya selalu menyisihkan gaji untuk sewaktu-waktu memberikan infak kepada orang yang membutuhkannya.				
HUBUNGAN INTERPERSONAL, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan bawahan, rekan kerja, dan atasan.					
46.	Saya puas terhadap kesatuan di antara karyawan				
47.	Di bank ini terjalin suasana kekeluargaan dalam bekerja				
48.	Para karyawan saling menjaga diri dari kesalahpahaman dalam berkomunikasi				
49.	Saya mampu mengembangkan kerja sama yang baik dengan atasan, bawahan, teman sejawat atau pun orang lain				
50.	Waktu sosialisasi dengan teman sekerja amat lah sempit				

N O	PERTANYAAN	JAWABAN			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
		4	3	2	1
KONDISI KERJA, derajat kesesuaian kondisi kerja dan fasilitas yang tersedia dengan proses pelaksanaan tugasnya.					
51.	Saya menyukai lingkungan kerja yang dinamis dan tidak monoton				
52.	Saya menyukai kerja di bank ini karena ada aturan yang berlaku antara interaksi karyawan wanita dan pria.				
53.	Saya menyukai kerja di bank ini karena semua wanita memakai pakaian yang menutup aurat mereka				
54.	Lingkungan tempat kerja saya terasa nyaman, bersih, segar dan tenang				
55.	Kondisi kerja di unit kerja saya menunjang dalam bekerja dan berprestasi				
56.	Peralatan kerja di perusahaan ini tidak mengikuti perkembangan teknologi				
STATUS, derajat kesesuaian fasilitas yang disesuaikan dengan tugas jabatannya					
57.	Bank ini memberikan fasilitas yang sesuai dengan tugas dan jabatannya				
58.	Bekerja di bank ini meningkatkan status sosial saya sebagai karyawan dan anggota masyarakat				
59.	Jabatan saya ditunjang dengan fasilitas yang diberika kantor (misalnya kendaraan, ruang kerja, dan dsb)				
60.	Jabatan yang saya terima sekarang membuat saya lebih percaya diri				
KEAMANAN KERJA, kondisi kemampuan bank yang dianggap stabil dan mampu menjamin kelangsungan hidup dengan karyawannya.					
61.	Bekerja di bank ini dapat menjamin masa depan keluarga dan hari tua saya				
62.	Saya merasa aman terhadap tugas saya sekarang ini				
63.	Bank cepat dalam merespon aspirasi karyawan				
64.	Isu PHK karyawan sering terdengar dalam bank ini				
65.	Bank memberikan fasilitas dan tunjangan kesehatan melalui asuransi yang memberikan rasa tenang bagi saya dan keluarga				